

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

**Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Moravskoslezském kraji**

Employment of Disabled Persons in the Moravian-Silesian Region

Student: Michal Pala

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2013

## Zadání bakalářské práce

Student: **Michal Pala**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6208R011 Ekonomika a právo v podnikání  
Téma: **Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Moravskoslezském kraji**  
**Employment of Disabled Persons in the Moravian-Silesian Region**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením
  3. Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Moravskoslezském kraji
  4. Zhodnocení
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

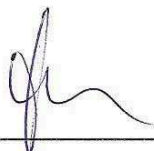
- DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. 90 s. ISBN 978-80-87414-08-8.
- KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.
- KRHUTOVÁ, Lenka et al. *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa*. Olomouc: Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených, 2005. 268 s. ISBN 80-903658-0-9.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013



JUDr. Bohuslav Halfar  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracoval samostatně a uvedl jsem veškerou použitou literaturu a další prameny.“

V Ostravě dne 10. 5. 2013

  
.....

Michal Pala

## Obsah

<b>1. Úvod.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....</b>	<b>6</b>
2.1. Teoretický úvod do problematiky zdravotního postižení .....	6
2.2. Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením (OZP) .....	6
2.3. Invalidní osoby .....	7
2.4. Vzdělávání OZP .....	8
2.5. Sociální politika České republiky .....	9
2.6. Současná právní úprava upravující zaměstnávání OZP .....	10
2.6.1. Antidiskriminační zákon .....	11
2.6.2. Pracovní rehabilitace .....	12
2.6.3. Chráněné pracovní místo .....	13
2.6.4. Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP .....	15
2.6.5. Pracovněprávní vztahy OZP upravené zákoníkem práce .....	16
2.6.6. Výčet některých dalších právních předpisů .....	17
2.6.7. Souhrn zásadních legislativních změn .....	19
2.7. Aktivní politika zaměstnanosti .....	20
2.7.1. Rekvalifikace .....	21
2.7.2. Investiční pobídky .....	22
2.7.3. Veřejně prospěšné práce .....	23
2.7.4. Společensky účelná pracovní místa .....	23
2.7.5. Příspěvek na zapracování .....	24
2.7.6. Překlenovací příspěvek .....	24
2.7.7. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	25
2.8. Pasivní politika zaměstnanosti .....	25
<b>3. Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Moravskoslezském kraji</b>	<b>27</b>
3.1. Charakteristika Moravskoslezského kraje .....	27

3.2. Krajská pobočka Úřadu práce České republiky .....	29
3.2.1. Funkce a činnosti krajské pobočky ÚP .....	29
3.2.2. Vývoj na trhu práce v Moravskoslezském kraji .....	31
3.2.3. Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením.....	31
3.2.4. Projekty realizované za účelem zvyšování zaměstnanosti OZP .....	33
3.2.5. Zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením.....	34
3.3. Zaměstnávání OZP v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje .....	35
3.3.1. Okres Bruntál .....	35
3.3.2. Okres Frýdek – Místek.....	36
3.3.3. Okres Karviná .....	38
3.3.4. Okres Nový Jičín.....	39
3.3.5. Okres Opava.....	41
3.3.6. Okres Ostrava – město .....	43
<b>4. Zhodnocení.....</b>	<b>45</b>
<b>5. Závěr.....</b>	<b>47</b>
<b>Seznam použité literatury.....</b>	<b>49</b>
<b>Analýzy a statistiky .....</b>	<b>50</b>
<b>Legislativa .....</b>	<b>52</b>
<b>Elektronické zdroje .....</b>	<b>53</b>
<b>Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce.....</b>	<b>57</b>

# 1. Úvod

Tato bakalářská práce je zaměřena na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, především v Moravskoslezském regionu. Toto zaměření práce vyplynulo z osobního zájmu o danou problematiku. Podle statistik je každý desátý člověk do určité míry zdravotně znevýhodněn různou měrou postižení, nejedná se tedy o marginální počty, kterým by nebylo třeba věnovat zvýšenou pozornost.

V současné době, kdy je velmi složité najít pracovní uplatnění pro osoby zcela zdravé a vzdělané, je potřeba věnovat ještě více pozornosti a péče osobám, kterým zdravotní stav neumožňuje zapojení do pracovního procesu v plném rozsahu. Společenská úroveň země je mimo ostatní ukazatele měřena například tím, jak kvalitně, a s jakou úrovní péče je stát schopen postarat se o znevýhodněné občany. Ve všech ekonomicky vyspělých zemích je této problematice věnována zvýšená pozornost a předpokládá se co nejširší zapojení státu v cestě k nalezení a zajištění plnohodnotného života.

Bakalářská práce je rozdělena do několika částí. První část je věnována úvodu do problematiky, vymezení základních pojmů, právní úpravě, politice zaměstnanosti a především změnám, které doznal zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti s účinností od 1. ledna 2012. Ve druhé části se budeme s touto problematikou podrobněji zaměřovat na Moravskoslezský kraj a jeho specifika. Zaměříme se především na vývoj zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje a vliv aktivní politiky zaměstnanosti na trh práce. Jako hlavní je při zpracování využita metoda analýzy odborné literatury a dalších relevantních dokumentů.

Cílem této bakalářské práce je vysvětlit téma zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zjistit, jak je tato problematika řešena v Moravskoslezském regionu. V teoretické části práce je pracováno především s právními předpisy České republiky a odbornou literaturou či články, vztahující se k této problematice. Aplikační část práce vychází ze statistických a analytických údajů zveřejňovaných každoročně Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky. Charakteristika týkající se Moravskoslezského kraje je zpracována na základě údajů poskytovaných jednotlivými pobočkami krajského Úřadu práce v Moravskoslezském kraji.

## **2. Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Tato kapitola je rozdělena do několika stěžejních částí. Nejprve jsou definovány základní pojmy a charakteristiky osob se zdravotním postižením. Poté je popsána právní úprava týkající se této problematiky a závěrem je specifikována politika zaměstnanosti.

### **2.1. Teoretický úvod do problematiky zdravotního postižení**

Smyslem této kapitoly je uvedení základních pojmů týkajících se zdravotního postižení. Vysvětlíme si samotný pojem zdravotního postižení, jeho specifika a vymezení tohoto pojmu v právním řádu České republiky. Především se budeme pohybovat v oblasti zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jelikož některé informace týkající se zdravotního postižení můžeme nalézt i v jiných zákonech (např. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách), které ale přímo nesouvisí se zkoumanou problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

### **2.2. Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením (OZP)**

Pod pojmem člověk se zdravotním postižením si každý představuje něco jiného, může to být osoba s mentálním postižením, fyzickým handicapem, smyslovým postižením, psychickou poruchou nebo kombinací různých postižení. Jedná se o dlouhodobý nebo trvalý stav, který se nedá vyléčit, ale systémem opatření lze zmírnit negativní důsledky tohoto stavu. Již zrušený zákon č. 1 /1991 Sb., o zaměstnanosti, který byl účinný do 30. září 2004, obsahoval termín „občan se změněnou pracovní schopností“ a „občan se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením“. Tyto pojmy však byly překonány, především z důvodu neslučitelnosti terminologie s jinými terminologiemi používanými v zemích Evropské unie (EU), došlo tak k nahrazení pojmu „občan“ pojmem „osoba“. <sup>1</sup> Podle platného zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou OZP fyzické osoby, které byly orgánem

---

<sup>1</sup> KOMEDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*, ISBN 978-80-7418-022-4. str. 86.

sociálního zabezpečení uznány jako invalidní (v prvním, ve druhém nebo ve třetím stupni) <sup>2</sup>. V platné novelizaci ke dni 1. 1. 2012 byl zrušen statut osoby zdravotně znevýhodněné, který uděloval Úřad práce (ÚP). Tyto osoby musely podstoupit přezkum svého zdravotního stavu a byly buďto uznány invalidními nebo jim byl statut OZP odebrán.<sup>3</sup>

### 2.3. Invalidní osoby

Dne 1. ledna 2010 byl novelizován zákon o důchodovém pojištění, ve kterém dochází k přesnému určení a vymezení statutu invalidní osoby. Touto novelizací přestalo být rozlišováno mezi plnou a částečnou invaliditou, byla zavedena třístupňová invalidita, jejíž přiřazení je určeno podle rozsahu poklesu pracovní schopnosti. Pracovní schopností se rozumí schopnost vykonávat výdělečnou činnost odpovídající tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku výše uvedených omezení ve srovnání se stavem, který byl před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.<sup>4</sup>

Podle stupně poklesu pracovní schopnosti (udáváno v procentech) je určen stupeň invalidity. V případě, že došlo z důvodu dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu k poklesu pracovní schopnosti v rozmezí nejméně 35 % a nejvíce 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně. V případě poklesu nejméně o 50 % a nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu druhého stupně. A v případě poklesu nejméně o 70 % se jedná o nejvyšší, tedy třetí stupeň invalidity.<sup>5</sup> Smyslem třístupňové invalidity je cílenější směřování invalidních důchodů podle jednotlivých stupňů poklesu pracovní schopnosti. Zákon o důchodovém pojištění také nově od 1. ledna 2010 zavádí transformaci invalidního důchodu v důchod starobní při dosažení 65 let věku a rovněž chrání stávající poživatele invalidních důchodů v případě, že při první

---

<sup>2</sup> § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

<sup>3</sup> *Novela zákona o zaměstnanosti ruší kategorii osob zdravotně znevýhodněných* [online]. eSeznam.cz – portál nejen pro zdravotně znevýhodněné, 2011 [cit. 20. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.eseznam.cz/index.php/legislative/novinky-v-legislative/1584-novela-zakona-o-zamestnanosti-rusi-kategorii-osob-zdravotne-znevychodnenych>

<sup>4</sup> § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění v platném znění

<sup>5</sup> *Zákon o důchodovém pojištění* [online]. Businesscenter.cz, 2013 [cit. 20. 2. 2013]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodpoj/cast4h2.aspx>



kontrolní lékařské prohlídce invalidity konané po 1. lednu 2010 dojde ke změně stupně invalidity.<sup>6</sup>

## **2.4. Vzdělávání OZP**

Podle zákona č.561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) jsou žáci se zdravotním postižením zařazeni do skupiny dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami. Tyto děti, žáci a studenti mají právo na vzdělávání, jehož obsah, formy a metody odpovídají jejich vzdělávacím potřebám a možnostem, na vytvoření nezbytných podmínek, které toto vzdělávání umožní, a na poradenskou pomoc školy a školského poradenského zařízení. Vyžaduje-li to povaha zdravotního postižení, zřizují se pro děti, žáky a studenty se zdravotním postižením školy, popřípadě se souhlasem krajského úřadu v rámci školy jednotlivé třídy, oddělení nebo studijní skupiny s upravenými vzdělávacími programy. Žáci s těžkým mentálním postižením, žáci s více vadami a žáci s autismem mají právo se vzdělávat v základní škole speciální, nejsou-li vzdělávání jinak.<sup>7</sup>

Podle národního plánu vytváření rovných příležitostí pro OZP dochází především na vysokých školách k odstraňování bariér a ke zpřístupňování studia osobám se zdravotním postižením ve větší míře než v minulosti.<sup>8</sup> Na Vysoké škole báňské – Technické univerzitě Ostrava, fakultě Ekonomické funguje již od roku 2006 specializované pracoviště (centrum Slunečnice), které nabízí služby pro studenty se specifickými nároky, pro uchazeče o studium a v neposlední řadě i pro pedagogy Ekonomické fakulty. Tato služba byla realizována za podpory Evropského sociálního fondu Evropské unie a nabízí mimo jiné zajištění studijní asistence, zapůjčení kompenzačních pomůcek, zajištění bezbariérového přístupu do výuky, zprostředkování kontaktu s pedagogy, aj.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> *Invalidní důchody* [online]. Portál MPSV, 2009 [cit. 20. 2. 2013].

Dostupné z: <http://i.iinfo.cz/files/mesec/52/invalidni-duchody-zmeny.pdf>

<sup>7</sup> § 17 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyš. odb. aj. vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů

<sup>8</sup> *Národní plán vytváření rovných příležitostí* [online]. Národní rada pro zdravotně postižené, 2009 [cit. 20. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>

<sup>9</sup> *O nás* [online]. Centrum slunečnice, 2006 [cit. 20. 2. 2013]. Dostupné z: <http://slunecnice-ekf.vsb.cz/>

## 2.5. Sociální politika České republiky

Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách upravuje podmínky poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb a příspěvku na péči, podmínky pro vydání oprávnění k poskytování sociálních služeb, výkon veřejné správy v oblasti sociálních služeb, inspekci poskytování sociálních služeb a předpoklady pro výkon činnosti v sociálních službách.<sup>10</sup> Podle § 2 tohoto zákona má každá osoba nárok na bezplatné poskytnutí základního sociálního poradenství. Rozsah a forma pomoci a podpory poskytnuté prostřednictvím sociálních služeb musí zachovávat lidskou důstojnost osob. Pomoc musí vycházet z individuálně určených potřeb osob, musí působit na osoby aktivně, podporovat rozvoj jejich samostatnosti, motivovat je k takovým činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace, a posilovat jejich sociální začleňování. Sociální služby musí být poskytovány v zájmu osob a v náležité kvalitě takovými způsoby, aby bylo vždy důsledně zajištěno dodržování lidských práva základních svobod osob.<sup>11</sup>

Byl také zaveden příspěvek na péči a ten je určen osobám, které z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebují pomoc jiné fyzické osoby při zvládání základních životních potřeb v rozsahu stanoveném stupněm závislosti podle zákona o sociálních službách. Z poskytnutého příspěvku pak tyto osoby hradí pomoc, kterou jim může dle jejich rozhodnutí poskytovat buď osoba blízká, asistent sociální péče, registrovaný poskytovatel sociálních služeb, dětský domov nebo speciální lůžkové zdravotnické zařízení hospicového typu. Nárok na příspěvek má osoba starší jednoho roku, která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebuje pomoc jiné fyzické osoby při zvládání základních životních potřeb v rozsahu stanoveném stupněm závislosti (lehká, středně těžká, těžká, úplná). Tyto stupně závislosti se hodnotí podle počtu základních životních potřeb, které tato osoba není schopna bez cizí pomoci zvládat. Toto vymezení zákona se však týká jen osob s těžkým zdravotním postižením.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> § 2 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách v platném znění

<sup>11</sup> § 3 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách v platném znění

<sup>12</sup> *Příspěvek na péči* [online]. Portál MPSV, 2013 [cit. 27. 3. 2013]

Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssl/prispevek>

## 2.6. Současná právní úprava upravující zaměstnávání OZP

Základní právní úpravy pracovních podmínek a ochrany osob se zdravotním postižením jsou v českém právním řádu zakotveny na ústavní úrovni, konkrétně v Listině základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky. Ve čtvrté hlavě této Listiny jsou upravována hospodářská, sociální a kulturní práva. Pracovní podmínky jsou upravovány dvěma ustanoveními Listiny, z nichž jedno upravuje pracovní podmínky obecně a druhé směřuje ke specifickým kategoriím osob.<sup>13</sup>

Podle čl. 28 Listiny, která se zabývá obecnou úpravou práv týkajících se pracovních podmínek, mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a právo na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti má stanovit zákon. V této Listině jsou tedy zakotveny dvě samostatná práva, a sice právo na spravedlivou odměnu za práci a právo na uspokojivé pracovní podmínky. Tímto formulováním Listina zdůrazňuje právo na spravedlivou odměnu za práci, jež je stanoveno v mezinárodních úmluvách, kterými je Česká republika vázána. Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky náleží zaměstnancům bez rozdílu, musí tedy vzhledem k ustanovení čl. 3 odst. 1 Listiny náležet i zaměstnancům, kteří jsou zdravotně postiženi.<sup>14</sup>

Ve druhém ustanovení Listiny jsou ve čl. 29 zaručeny podmínky ochrany některým skupinám osob. Jedná se o osoby nejvíce ohrožené při výkonu práce (ženy, mladiství a OZP). Podle tohoto článku mají tyto osoby právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mladistvým a OZP je dále přiznáno právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.<sup>15</sup>

Stát je povinen vynaložit nemalé finanční prostředky k uskutečnění jednotlivých práv. Z tohoto pohledu je úroveň sociálních práv závislá na ekonomických poměrech země. Tato práva slouží k ochraně jednotlivce a stát je povinen zasáhnout, aby nedošlo k ohrožení či porušení konkrétního práva. Sociální práva však vyžadují neustálou činnost státu a jejich zabezpečení znamená dlouhodobý proces.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> KOMEDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*, ISBN 978-80-7418-022-4. str. 83.

<sup>14</sup> Tamtéž, str. 84.

<sup>15</sup> KRHUTOVÁ, Lenka. *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa*. ISBN 80-903658-0-9. str. 47.

<sup>16</sup> Tamtéž, str. 48.

### 2.6.1. Antidiskriminační zákon

Tento zákon č. 198/2009 Sb., je první komplexní právní úpravou u nás. Zapracovává směrnice Evropských společenství a v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a Listinou základních práv a svobod, vymezuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, přístupu ke vzdělání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení aj. V tomto zákoně jsou vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, vč. sexuálního obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásada rovného zacházení pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků a upraveny právní prostředky ochrany před diskriminací.<sup>17</sup>

Pro diskriminaci z důvodu zdravotního postižení platí vše, co je uvedeno výše, přičemž méně výhodné zacházení se děje právě z důvodu zdravotního postižení. Zdravotní postižení je z hlediska práva nutné odlišovat od zdravotního stavu, který není zakázaným diskriminačním důvodem. Pro potřeby antidiskriminačního zákona je zdravotní postižení vymezeno následovně: zdravotním postižením se rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených antidiskriminačním zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.<sup>18</sup>

Rozlišujeme dvě formy diskriminace, a to diskriminaci přímou, nebo nepřímou. Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Nepřímou diskriminací rozumíme takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud je toto ustanovení,

---

<sup>17</sup> *Antidiskriminační zákon* [online]. Portál epravo.cz, 2009 [cit. 22. 2. 2013].

Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>

<sup>18</sup> *Diskriminace osob se zdravotním postižením* [online]. Portál Moravskoslezského kraje, 2009 [cit. 22. 2. 2013].

Dostupné z: <http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/scripts/file.php?id=26492>

kritérium nebo praxe objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.<sup>19</sup>

### **2.6.2. Pracovní rehabilitace**

Podle zákona č. 435/2004 Sb., mají OZP právo na pracovní rehabilitaci, kterou zajišťuje místně příslušný Úřad práce ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky nebo může na základě dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.<sup>20</sup>

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání. Úřad práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace.<sup>21</sup>

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje:

- a) přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů,
- b) přípravu k práci,
- c) specializované rekvalifikační kurzy.<sup>22</sup>

Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování OZP na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.<sup>23</sup>

---

<sup>19</sup> § 2 a 3 zákona 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona v platném znění

<sup>20</sup> § 69 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>21</sup> *Pracovní rehabilitace* [online]. Portál praceprozp.cz, 2012 [cit. 23. 2. 2013].

Dostupné z: <http://www.praceprozp.cz/informace/poradenstvi/pracovni-rehabilitace>

<sup>22</sup> § 71 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

<sup>23</sup> § 72 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

Pro OZP mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy, a pokud tato osoba nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží jí na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce po dobu konání těchto kurzů podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.<sup>24</sup>

### 2.6.3. Chráněné pracovní místo

Novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (číslo novely 367/2011 Sb.) byly sjednoceny instituty chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny v jeden celek. Byl zrušen institut chráněné pracovní dílny (pro účely zákona o zaměstnanosti) s účinností od 1. ledna 2012 a chráněné pracovní místo zřizuje zaměstnavatel pro OZP na základě písemné dohody s Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.<sup>25</sup>

Na zřízení chráněného pracovního místa pro OZP je poskytován zaměstnavateli (nebo OZP, která chce vykonávat, nebo již vykonává samostatnou výdělečnou činnost) na žádost příspěvek. Tento činí pro osobu se zdravotním postižením maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku (Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením ve Sbírce zákonů - § 77). Výše průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2012 činila 24 408 Kč.<sup>26</sup> Zaměstnavatel je povinen, toto oznámení o plnění povinného podílu a jeho odvod do státního rozpočtu, splnit prostřednictvím místně příslušného ÚP nejpozději do 15. února 2013.<sup>27</sup> Podmínkou poskytnutí příspěvku zaměstnavateli na zřízení chráněného pracovního místa je bezdlužnost zaměstnavatele. Zaměstnavatel nesmí mít evidován ke dni podání žádosti o evidenci nedoplatek na daních, pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení, kromě případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.

<sup>24</sup> § 74 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

<sup>25</sup> DURAJOVÁ, Zuzana a DENISA SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. ISBN 978-80-87414-08-8. str. 55

<sup>26</sup> Sdělení MPSV č. 446/2012 Sb., částka 164/2012, uveřejněné ve Sbírce zákonů

<sup>27</sup> *Zaměstnávání OZP* [online]. Portál MPSV, 2013 [cit. 22. 2. 2013].

Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/semily/p\\_81\\_-\\_p\\_82\\_zoz](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/semily/p_81_-_p_82_zoz)

U zaměstnavatele, který na základě dohody s Úřadem práce zřizuje deset a více chráněných pracovních míst, se tyto hranice příspěvků zvyšují na desetinásobek a čtrnáctinásobek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu tří let a zaměstnavatel se musí zavázat, že ho bude obsazovat pouze osobami se zdravotním postižením.<sup>28</sup>

Dalším poskytovaným příspěvkem je příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.<sup>29</sup> Výše tohoto příspěvku činí 48 000 Kč ročně.<sup>30</sup> Tento příspěvek se poskytuje na zřízené chráněné pracovní místo na pracovišti zaměstnavatele, také na základě dohody s Úřadem práce.<sup>31</sup>

Zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech z celkového počtu svých zaměstnanců více než 50 % OZP, může být poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Pro zjištění, zda jsou naplněny podmínky pro přiznání tohoto příspěvku, slouží průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je poskytován formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů – příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč. Zákon však nabízí výčet částek, o které se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy pro účely stanovení výše tohoto příspěvku snižují. Příspěvek se vyplácí za kalendářní čtvrtletí. Po 12 měsících ode dne, kdy bylo obsazeno zřízené chráněné pracovní místo, nebo vymezeno chráněné pracovní místo, může dle ustanovení zaměstnavatel žádat o zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům, které zaměstnavatel vynaložil na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením. Zákon řeší i situace, kdy o příspěvek požádá více zaměstnavatelů – příspěvek je poskytován tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl

<sup>28</sup> § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

<sup>29</sup> Provozní náklady chráněného pracovního místa blíže specifikují ustanovení § 8 a 9 prováděcí vyhlášky k zákonu o zaměstnanosti – jde například o nájemné za plochy pracovních, skladových nebo manipulačních prostor, zvýšenou spotřebu energie a paliv nebo vodné a stočné, náklady na dopravu, náklady na přizpůsobení provozovny a jiné.

<sup>30</sup> *Zaměstnávání OZP od 1. 1. 2012* [online]. Portál ohkcv.cz [cit. 1. 3. 2013].

Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25>

<sup>31</sup> DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*, ISBN 978-80-87414-08-8. str. 56

zaměstnanci se zdravotním postižením pracovní poměr nejdříve. A také situace, kdy se příspěvek neposkytuje. Stejně jako u výše zmiňovaných příspěvků, i tu je požadována tzv. bezdlužnost zaměstnavatele.<sup>32</sup>

#### **2.6.4. Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP**

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, mají podle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti uloženu povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% povinného podílu na celkovém počtu jejich zaměstnanců. Při zjišťování počtu zaměstnanců zaměstnavatele je pro tyto účely rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Zaměstnavatelé zjišťují průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců podle § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.<sup>33</sup>

Povinnost zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu může zaměstnavatel splnit nejenom zaměstnáváním těchto osob v pracovním poměru, ale také odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům, nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám. Další možností jak splnit tuto povinnost je, odvodem do státního rozpočtu ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. Až 3. Čtvrtletí sledovaného kalendářního roku za každou OZP, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat. Je také možno plnit tuto povinnost kombinací výše uvedených způsobů. V tomto případě je stanovena výše odvodu do státního rozpočtu tak, že od svého povinného podílu odečte průměrný roční přepočtený počet OZP, které ve sledovaném roce skutečně zaměstnával, a počet OZP, které si započítal na základě odebraných výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek. Výsledek vynásobí 2,5 násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku. Výsledná částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

---

<sup>32</sup> DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu, ISBN 978-80-87414-08-8. str. 56

<sup>33</sup> *Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP* [online]. Portál MPSV, 2012 [cit. 24. 2. 2013].

Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/vyklady/plneni\\_povinneho\\_podilu\\_ozp](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp)



V případě, že zaměstnavatel tuto povinnost nedodrží, dopustí se správního deliktu dle § 140 odst. 2 písm. b) a může mu být uložena pokuta až ve výši 1 000 000 Kč.<sup>34</sup>

Nejčastěji využívanou možností je metoda odvodu do státního rozpočtu, jelikož je systém nastaven tak, že nedostatečně motivuje zaměstnavatele k zaměstnávání OZP.

#### **2.6.5. Pracovněprávní vztahy OZP upravené zákoníkem práce**

Zákoník práce obecně upravuje pracovněprávní vztahy zaměstnavatelů a zaměstnanců, podmínky pracovních smluv, výpovědní důvody, lhůty, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zpracovává také příslušné předpisy Evropské unie a je propojen s občanským zákoníkem. Některá práva a povinnosti se mohou od tohoto zákona odchylovat, jestliže to není tímto zákonem výslovně zakázáno. Odchyly od ustanovení jsou přípustné pouze ve prospěch zaměstnance.<sup>35</sup>

Pracovní podmínky OZP jsou blíže rozebrány v § 103 odst. 5, kde se zaměstnavateli ukládá povinnost vůči zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními úpravu pracovišť a zlepšovat pracovní podmínky osob se zdravotním postižením, zřizovat chráněná pracovní místa a dílny, provádět zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání. Zákon v § 103 odst. 1 stanoví klíčovou povinnost zaměstnavatele nepřipustit, aby konkrétní zaměstnanec konal práci, která neodpovídá jeho schopnostem.<sup>36</sup>

Podle § 237 zákoníku práce je povinností zaměstnavatelů při zaměstnávání OZP vytvářet potřebné pracovní podmínky a řídit se zvláštním právním předpisem, kterým je § 67 až § 84 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Zároveň podle § 287 odst. 2 písm. f) musí zaměstnavatel projednávat s odborovou organizací opatření nutná pro zaměstnávání OZP včetně opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců.

---

<sup>34</sup> DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. ISBN 978-80-87414-08-8. str. 57

<sup>35</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění

<sup>36</sup> JAKUBKA, J., JOUZA, L., SALAŠOVÁ, M. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, a.s., 2005. ISBN 80-7357-126-9. str. 140

V případě vykonání práce odlišného druhu, než je sjednáno v pracovní smlouvě zaměstnance, je toto možno pouze v případech stanovených zákonem a jen výjimečně. Patří zde například situace, kdy má zaměstnavatel povinnost převést zaměstnance na jinou práci, v případě, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu způsobilost vykonávat i nadále dosavadní práci. Tato povinnost musí být zaměstnavatelem splněna i v případě, že by s ní zaměstnanec nesouhlasil.<sup>37</sup> Zároveň má zaměstnavatel v tomto případě povinnost přihlížet k tomu, aby nově přidělená práce byla pro zaměstnance vhodná, se zřetelem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci. Vychází se přitom z údajů, které o svém zaměstnanci má zaměstnavatel k dispozici. Důvody a dobu převedení na jinou pracovní pozici je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem.

Nový zákoník práce neukládá zaměstnavateli povinnost při výpovědi nabídnout či zajistit zaměstnanci nové pracovní místo, tak jako to bylo určeno v předešlém zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zároveň není nutný souhlas Úřadu práce při zániku pracovního poměru s OZP, stačí pouze písemně oznámit místně příslušnému ÚP rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je OZP.

#### **2.6.6. Výčet některých dalších právních předpisů**

##### **Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách**

Zaměstnavatelé zaměstnávající lidi s postižením jsou zvýhodňováni i při zadávání veřejných zakázek. Tato zvýhodnění najdeme v ustanovení § 101 zákona o veřejných zakázkách a jde o situaci, kdy podle prvního odstavce může zadavatel v oznámení či výzvě o zahájení zadávacího řízení stanovit, že se řízení může účastnit pouze dodavatel zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Další zvýhodnění je upraveno v § 101 odst. 4, dle kterého, pokud se otevřeného, užšího nebo zjednodušeného podlimitního řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky účastní dodavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců a z toho více než 50 % osob se zdravotním postižením, je při hodnocení nabídek snížena rozhodná výše nabídkové ceny o 15 %.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> § 41 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění

<sup>38</sup> DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. ISBN 978-80-87414-08-8 str. 60.

## **Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů**

Tento zákon o daních z příjmů zvýhodňuje zaměstnavatele zaměstnávající OZP a samotné OZP. Zaměstnavatelé mohou uplatnit slevu na dani ve výši 18 000 Kč za každého OZP zaměstnance nebo poměrnou částí z této částky. V případě, že se jedná o zaměstnance s těžším zdravotním postižením je možno daň snížit o částku 60 000 Kč. Další možnou úlevu může svým zmocněním poskytnout Ministerstvo financí a snížit tak daň až na polovinu u určité skupiny poplatníků, kteří zaměstnávají nejméně 25 zaměstnanců. V takovémto případě musí činit podíl zaměstnanců, kteří jsou OZP více než 50 %.<sup>39</sup>

## **Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění**

Úprava postavení OZP v zákoně o důchodovém pojištění úzce souvisí s jejich zaměstnáváním, a to zejména z hlediska posuzování zachování pracovní schopnosti u invalidity (§ 39). Při určování poklesu pracovní schopnosti se bere v úvahu, zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost, zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav<sup>40</sup>, zda a jak je pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován, jeho schopnost rekvalifikace na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonával. V případě invalidity prvního a druhého stupně se hodnotí schopnost využití zachované pracovní schopnosti. Ustanovení § 25 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti vylučuje osoby plně invalidní z okruhu uchazečů o zaměstnání, ledaže jsou schopny výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek. Zcela mimořádné podmínky definuje § 6 vyhlášky o posuzování invalidity:

*„Zcela mimořádnými podmínkami, za nichž je pojištěnec schopen výdělečné činnosti v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 %, se rozumí zásadní úprava pracovních podmínek, pořízení a využívání zvláštního vybavení pracoviště, zvláštní úpravy stávajících strojů, nástrojů, používání zvláštních pracovních pomůcek nebo každodenní podpora nebo pomoc na pracovišti formou předčitatelských služeb, tlumočnických služeb nebo pracovní asistence.“<sup>41</sup>*

---

<sup>39</sup> Sleva daně na OZP [online]. Portál jakpodnikat.cz [cit: 27. 2. 2013].

Dostupné z: <http://www.jakpodnikat.cz/sleva-na-dani-zamestnance.php>

<sup>40</sup> Jedná se o takový zdravotní stav, který pojištěnci umožňuje vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem této činnosti.

<sup>41</sup> DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. ISBN 978-80-87414-08-8. str. 60.

### 2.6.7. Souhrn zásadních legislativních změn

Na základě schválené sociální reformy z května 2001 došlo ke změnám v zákoně o zaměstnanosti, které začaly platit od 1. ledna 2012. Tato novela upravila více oblastí zákona 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, jednak byla definována nelegální práce, kterou mohl do konce roku 2011 vykonávat každý jen tehdy, pokud nebyl schopen přesně definovat smluvní vztah, na základě kterého tuto práci vykonává, nově již orgány kontrolní činnosti zkoumají jaké povahy tento smluvní vztah je, a zároveň u osob samostatně výdělečně činných došlo k vymezení a zákazu zaměstnávání tzv. švarcsystémem.<sup>42</sup> Došlo ke změnám, které mají zamezit zneužívání příspěvků určených na podporu zaměstnávání OZP, a bylo upraveno poskytování tzv. náhradního plnění povinného podílu handicapovaných zaměstnanců. Došlo také ke sjednocení institutu chráněné pracovní dílny s institutem chráněného pracovního místa, což má vést ke zjednodušení dosavadní právní úpravy a také ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů, jelikož se jednalo o obdobné nástroje sloužící k vytváření pracovních míst pro OZP.<sup>43</sup>

V polovině roku 2012 došlo k přechodu na nový systém výplaty a administrace nepojistných sociálních dávek a dávek v oblasti státní politiky zaměstnanosti prostřednictvím Karty sociálních systémů neboli tzv. sKarty. Tato karta slouží jako identifikační doklad těch, kteří pobírají sociální dávky a zároveň jako průkaz TP, ZTP, či ZTP/P pro osoby se zdravotním postižením. Podle posledních údajů využívá tuto kartu více než 200 tisíc lidí a stát jim přes ně poslal dvě miliardy korun. Předpokládá se, že při stejném tempu vydávání jich bude v roce 2013 vydáno 800 tisíc a celkem by tak tuto kartu mělo mít přes 1 milion obyvatel, což představuje cca 85% všech klientů ÚP.<sup>44</sup> V současnosti jedná vláda o další existenci těchto karet, jelikož je neustále zpochybňován tendr na provozovatele, který vyhrála Česká spořitelna, a.s. a zároveň podle všeho karty neplní svůj účel, jen je do jejich provozu neustále ze státního rozpočtu posílána nemalá částka.

---

<sup>42</sup> *Nelegální práce po 1. 1. 2012* [online]. Portál ohkcv.cz [cit. 1. 3. 2013].

Dostupné z: <http://www.ohkcv.cz/Nelegalni-prace-po-112012-vypis-clanek-263.html>

<sup>43</sup> *Zaměstnávání OZP od 1. 1. 2012* [online]. Portál MPSV ČR [cit. 1. 3. 2013].

Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25>

<sup>44</sup> *Karta sociálních systémů - sKarta* [online]. Portál MPSV ČR [cit. 1. 3. 2013].

Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/3>

## 2.7. Aktivní politika zaměstnanosti

Jedná se o souhrn opatření snažících se o dosažení maximální možné úrovně zaměstnanosti. Aby mohla být společnost jako celek úspěšná, a v dlouhodobém horizontu rozvíjející se, je třeba dosahovat vysoké míry zaměstnanosti a co nejnížší nezaměstnanosti. Při vysoké míře nezaměstnanosti jsou vynakládány značné prostředky na zajištění základních potřeb obyvatelstva a zároveň nedochází ke spotřebě statků, které naopak do státního rozpočtu formou daní přinášejí zisk, jedná se tím pádem o začarovaný kruh.

Aktivní politiku zaměstnanosti mají ve své kompetenci Ministerstvo práce a sociálních věcí, spolu s Úřadem práce České republiky ve spolupráci s dalšími subjekty (např. pracovními agenturami). Díky tomuto nástroji lze pružně reagovat na aktuální potřeby na trhu práce, především v souvislosti s ekonomickou situací se lze zaměřovat na konkrétní skupiny uchazečů.

Právním řádem České republiky je zajištěn dostatečně široký sortiment nástrojů na podporu zaměstnávání OZP. Tyto nástroje mají motivační charakter a jsou spojeny s ekonomickým přínosem pro celou společnost. Jejich dostupnost je velmi široká, jsou k dispozici velkým i malým zaměstnavatelům a pokrývají jak oblast věcných, tak i osobních nákladů. V případě, že je těmito právními předpisy uložena nějaká povinnost, mají zaměstnavatelé možnost volby formy plnění a obsahují současně i ekonomickou kompenzaci při některých formách plnění.<sup>45</sup>

Nástroje, kterými se realizuje aktivní politika zaměstnanosti:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování

---

<sup>45</sup> *Rovné příležitosti z pohledu OZP* [online]. Portál pracovnirehabilitace.cz [cit. 1. 3. 2013]. Dostupné z: <http://rap.pracovnirehabilitace.cz/uploads/File/rovne%20prilezitosti%20z%20pohledu%20osob%20se%20zdravotnim%20postizenim.pdf>

- překlenovací příspěvek
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Mezi další opatření týkající se aktivní politiky zaměstnanosti patří poradenství, které mají ve své kompetenci Úřady práce ČR a to za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů pro volbu povolání a pro zprostředkování vhodného zaměstnání. Například je zajišťováno poradenství prostřednictvím pedagogicko-psychologických poraden. Charakteristiku jednotlivých poradenských činností a forem poradenství a druhy nákladů s ním spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem. Tímto prováděcím předpisem je vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, která v § 21 stanoví charakteristiku poradenských činností, v § 22 upravuje formy poradenství a v § 23 vyjmenovává druhy nákladů hrazených úřadem práce, které se považují za náklady odborného zařízení spojené s poradenstvím.<sup>46</sup>

### 2.7.1. Rekvalifikace

Patří mezi nejpoužívanější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Pomocí rekvalifikace dochází k získávání nové kvalifikace, případně rozšíření dosavadní kvalifikace včetně jejího obnovování. Při výběru rekvalifikace musíme zohlednit dosavadní stupeň kvalifikace a zdravotní stav osoby podstupující tuto formu zvyšování své kvalifikace. Pro OZP jsou pořádány specializované rekvalifikační kurzy za stejných podmínek jako rekvalifikace, které upravuje ustanovení § 109 Zákona o zaměstnanosti. Tyto specializované kurzy jsou realizovány na základě dohody s Úřadem práce a ten za účastníka hradí veškeré náhrady s touto rekvalifikací spojené. V případě, že OZP nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod, mzdu či plat (případně jejich náhradu), tak mu na základě rozhodnutí ÚP náleží podpora při rekvalifikaci po dobu konání tohoto kurzu. Na tuto podporu má OZP nárok i v případě, kdy není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.<sup>47</sup>

<sup>46</sup> BIČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. ISBN 978-80-86131-73-3. str. 58.

<sup>47</sup> DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. ISBN 978-80-87414-08-8. str. 55.

### 2.7.2. Investiční pobídky

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je podle zvláštního právního předpisu<sup>48</sup> v kompetenci Agentury pro podporu podnikání a investic CzechInvest. Smyslem je podpořit české a zahraniční investory při zavádění nebo rozšiřování výroby v oblastech průmyslu, technologií a center služeb na území České republiky a podpořit tím vznik nových pracovních míst.

Zákon pro každou z těchto aktivit stanovuje podmínky, které je třeba splnit, aby mohl investor o investiční pobídku požádat. V případě každé aktivity platí, že podmínky musí být splněny do 3 let od data udělení investičních pobídek. Je také nutno dodržet zákonem stanovenou podmínku, kdy má příjemce investiční pobídky povinnost zachovávat podpořený majetek a vytvořená pracovní místa, a to po celou dobu čerpání veřejné podpory, nejméně však po dobu 5 let. Tato podmínka byla vytvořena především z důvodu zamezení účelového vytváření míst pro OZP, kdy příjemce z obdržených prostředků vytvořil pracovní místo či pořídil majetek a v zápětí došlo k ukončení činnosti.<sup>49</sup>

Investiční pobídky jsou realizovány těmito formami:

- Slevy na daních z příjmu
- Převod pozemků včetně související infrastruktury za zvýhodněnou cenu
- Hmotná podpora vytváření nových pracovních míst
- Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců
- Hmotná podpora pořízení dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku
- Převod zemědělských a ostatních pozemků za cenu zjištěnou<sup>50</sup>

Tento zákon se nevztahuje na služby cestovního ruchu, rekreační, kulturní a sportovní služby, dále služby zdravotní a sociální, služby dopravní a přepravní, distribuční, logistické, poštovní a kurýrní služby, konzultační a poradenské služby, bankovní, realitní, leasingové

---

<sup>48</sup> Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), v platném znění

<sup>49</sup> *Investiční pobídky* [online]. Portál czechinvest.org [cit. 1. 3. 2013].

Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/data/files/investicni-pobidky-ipo-cz-nahled-3297-cz.pdf>

<sup>50</sup> §1, odst. 2., Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů

služby, služby datových center, služby audiovizuální, přímý marketing, služby spojené s ochranou životního prostředí a služby agentur práce.<sup>51</sup>

### **2.7.3. Veřejně prospěšné práce**

Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Tento příspěvek může být poskytnut až do výše skutečně vynaložených nákladů na zaměstnance, který byl na tyto práce umístěn. Součástí je i pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Tento příspěvek je poskytován nejčastěji v měsíčních intervalech a může být poskytován současně v kombinaci veřejně prospěšných prací a krátkodobého zaměstnání, avšak tato doba nesmí přesáhnout délku 3 měsíců. Při zaměstnávání OZP je nutno brát ohled na jejich zdravotní stav a umožňovat přidělení pouze na ty práce, které jsou schopny fyzicky zvládnout.<sup>52</sup>

### **2.7.4. Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa, která jsou vytvářena na základě dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Dále je možno zřídit společensky účelné pracovní místo, které si sám zřídil uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, to vše opět po dohodě s ÚP. Nemusí se jednat pouze o nově vzniklá pracovní místa, ale i o místa určená pro určitý okruh vyhrazených uchazečů o zaměstnání (např. osoby starší 50 let, absolventi). Na těchto pracovních místech mohou být osoby obměňovány, za předpokladu, že

---

<sup>51</sup> §1, odst. 2., Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů

<sup>52</sup> § 112 zákona č. 435/2004 Sb. zákona o zaměstnanosti v platném znění



dané pracovní místo bude nadále existovat. Snahou je opět zabránit účelovému vytváření takto dotovaných míst. Aby ale nedocházelo k omezování podnikání, existuje možnost, že v případě, kdy OZP například vzhledem ke svému zdravotnímu stavu zadanou práci nezvládá, může zaměstnavatel na této pozici osoby obměňovat.<sup>53</sup>

#### **2.7.5. Příspěvek na zapracování**

Je poskytován zaměstnavateli, který přijal uchazeče o zaměstnání z řad OZP do pracovního poměru na základě dohody s ÚP. Je poskytován na dobu maximálně 3 měsíce a jeho výše může činit nejvýše 50% minimální hrubé mzdy.<sup>54</sup>

#### **2.7.6. Překlenovací příspěvek**

Tento příspěvek je určen fyzickým osobám, které přestaly být vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání a staly se osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ). V praxi se totiž ukázalo, že je sice úřadem práce poskytován příspěvek na zřízení nového společensky účelného pracovního místa, ale nově vzniklá osoba samostatně výdělečně činná nemá dostatek prostředků na jeho provoz. Příspěvek je vyplácen dle dohody na úhradu skutečně vynaložených provozních nákladů (mezi tyto náklady patří nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady na opravu a udržování provozovny) a další náklady spojené s vykonáváním samostatně výdělečné činnosti. Příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců, v měsíční výši rovnající se 0,25 násobku průměrné mzdy. U OZP je možno tento příspěvek využít na pořízení speciálních pomůcek nutných pro výkon povolání a pro úpravu pracovního prostředí tak, aby odpovídalo povaze postižení a co nejvíce zjednodušilo práci této osobě.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> § 113 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti v platném znění

<sup>54</sup> § 116 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti v platném znění

<sup>55</sup> *Překlenovací příspěvek* [online]. Portál BusinessInfo.cz [cit. 20. 3. 2013].

Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/preklenovaci-prispevek-8499.html>

### **2.7.7. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může ÚP zaměstnavateli poskytnout na základě dohody, pokud zaměstnavatel mění svou strategii podnikání, mění výrobní program a přizpůsobuje ho novým podnikatelským záměrům. Tento příspěvek je zaměstnavateli poskytován na částečnou úhradu mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů, ale kvůli změnám v pracovním provozu nemohou vykonávat svou práci ve stanoveném rozsahu. Příspěvek lze čerpat na jednoho zaměstnance ve výši 50% minimální hrubé měsíční mzdy, nejdéle však po dobu 6 měsíců. Zaměstnanci z řad OZP jsou těmito změnami zasaženi ještě více, jelikož dochází k úpravám pracovního prostředí a jsou tak mezi prvními, kterým tato změna vzhledem k jejich zdravotnímu stavu způsobuje překážku v práci. V některých případech nelze tyto osoby přemístit na jinou pracovní pozici ani na dobu nezbytně nutnou, z důvodu jejich zdravotního stavu a k překlenutí této doby slouží právě tento příspěvek.<sup>56</sup>

### **2.8. Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti má za úkol poskytnout osobám v případě ztráty zaměstnání po určitou dobu kompenzaci za ztrátu příjmu. Jejím hlavním úkolem tedy je vyplácení dávek podpory v nezaměstnanosti a hmotně tak zabezpečit uchazeče o zaměstnání v mezidobí, při hledání nového pracovního místa. Výše této podpory by ovšem měla dosahovat pouze takové částky, aby byli uchazeči o zaměstnání motivováni a nuceni hledat si nové zaměstnání. Stát se tímto způsobem snaží postarat o to, aby těmto osobám nebyla dramaticky snížena životní úroveň po dobu nezbytně nutnou k nalezení nového zaměstnání. Nárok na tuto podporu má osoba, která v délce nejméně 12 po sobě jdoucích měsíců vykonávala zaměstnání či jinou výdělečnou činnost a na jejím základě odváděla povinné pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Zároveň nesmí být poživitelem žádného z důchodů. Tato podpora je vždy nižší než příjem v posledním zaměstnání, aby nedocházelo ke ztrátě motivace při hledání nového zaměstnání.

---

<sup>56</sup> *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program* [online]. Portál Veřejné správy [cit. 20. 3. 2013]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/podnikani/situace/243/253/4937.html>

Tuto podporu mohou dostávat osoby do 50 let věku po dobu 5 měsíců, osoby od 50 do 55 let věku po dobu 8 měsíců a osoby nad 55 let věku po dobu až 11 měsíců a jedná se o takzvanou podpůrnou dobu. Po dobu prvních dvou měsíců obdrží 65% průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání. Mohou však obdržet maximálně 0,58 násobek průměrné mzdy v České republice (zhruba 14 150 Kč). Další dva měsíce se podpora snižuje na 50% průměrného předchozího výdělku a po zbytek podpůrné doby obdrží jen 45%. Po skončení podpůrné doby obdrží nezaměstnaný už jen sociální dávku ve výši životního minima (zhruba 3 200 Kč) a v případě, že nevykazuje požadovanou aktivitu, obdrží pouze existenční minimum (zhruba 2 200 Kč).<sup>57</sup>

Od 1. 1. 2012 došlo ke změnám v systému vyplácení dávek z důvodu zamezení zneužívání. Patří zde například omezení v případě, že uchazeč o zaměstnání po zprostředkování práce ÚP sám nebo dohodou ukončí bez závažného důvodu tento pracovní poměr. V tomto případě se bude moci zaevidovat mezi uchazeče o zaměstnání až po uplynutí lhůty 6 měsíců od ukončení tohoto pracovního poměru zprostředkovaného ÚP. Stejná situace nastane i v případě, že bude se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr z důvodu hrubého porušení pracovních povinností. Byla ještě zavedena možnost vyslat uchazeče vedené v evidenci o zaměstnání, kteří byli takto evidováni po dobu dvou nepřetržitě následujících měsíců, na takzvanou veřejnou službu. Jednalo se o bezplatné práce pro obec, typicky úklid veřejného prostranství. Tato možnost byla ale Ústavním soudem ČR ze dne 27. listopadu 2012 zrušena z důvodu protiústavnosti.<sup>58</sup> Podle rozhodnutí se jednalo o rozpor s právem zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci, jelikož podporu v nezaměstnanosti obdrženou od státu není možno považovat za odměnu.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Podpora v nezaměstnanosti [online]. Portál Centrum.cz [cit. 26. 3. 2013].

Dostupné z: <http://wiki.aktualne.centrum.cz/finance/podpora-v-nezamestnanosti-2013/>

<sup>58</sup> Podpora v nezaměstnanosti [online]. Portál Centrum.cz [cit. 26. 3. 2013].

Dostupné z: <http://wiki.aktualne.centrum.cz/finance/podpora-v-nezamestnanosti-2013/>

<sup>59</sup> Ústavní soud ruší část reformy. [online]. Portál Centrum.cz [cit. 26. 3. 2013].

Dostupné z: <http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/penize/clanek.phtml?id=764456>

### **3. Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Moravskoslezském kraji**

V této kapitole se zaměříme na Moravskoslezský kraj a jeho specifika týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Nejprve charakterizujeme samotný region a úlohu krajské pobočky Úřadu práce Moravskoslezského kraje, poté porovnáme statistiky týkající se OZP v Moravskoslezském kraji v porovnání s dalšími krajskými pobočkami. Popíšeme programy zabývající se zaměstnáváním OZP jak na celorepublikové, tak krajské úrovni. Nakonec rozčleněním kraje na jednotlivé okresy charakterizujeme data týkající se zaměstnanosti OZP v těchto okresech.

#### **3.1. Charakteristika Moravskoslezského kraje**

Tento kraj vznikl současně s ostatními 13 českými kraji dne 1. ledna 2001 na základě legislativy přijaté v roce 2000. Rozloha tohoto kraje činí 5 472 km<sup>2</sup> a je složen z 6 dřívějších okresů (Bruntál, Opava, Nový Jičín, Ostrava – město, Karviná a Frýdek – Místek). Nachází se zde 300 obcí, z toho 5 statutárních měst, 35 měst a 3 městyse.<sup>60</sup> Vně ČR tvoří část hranic s Polskem a Slovenskem. Podle Českého statistického úřadu žije na území kraje celkem 1 226 602 obyvatel<sup>61</sup>. Jedná se o nejvyšší počet obyvatel ze všech krajů ČR a hned po Praze i o nejvyšší hustotu zalidnění, která vysoce převyšuje celorepublikový průměr (celorepublikový činí 130 obyvatel na km<sup>2</sup> a v kraji je to 230 obyvatel na km<sup>2</sup>). Za zmínku stojí i skutečnost, že přes 60% obyvatelstva žije ve městech nad 20 000 obyvatel. V oblasti Ostravsko – Karvinské pánve se nacházela a stále nacházejí ložiska černého uhlí a tato skutečnost odjakživa ovlivňovala hospodářství kraje. Tento důlní průmysl a na něj navázaný hutnický, reprezentovaný především firmami OKD, Vítkovice, aj., velkou měrou ovlivňuje zaměstnanost. V dnešní době hospodářské krize, kdy dochází k útlumu těžby a průmyslové výroby se tito zaměstnavatelé velkou měrou podílejí na počtech nově vzniklých nezaměstnaných osob. Částečně je tato situace regulována snahou kraje o zatraktivnění oblasti pro nové investory, a tato snaha dala vzniknout novým průmyslovým zónám a přitáhla

---

<sup>60</sup> *Geografické informace*. [online]. Portál Moravskoslezského kraje [cit. 26. 3. 2013].

Dostupné z: [http://o-kraji.kr-moravskoslezsky.cz/geograficke\\_informace.html](http://o-kraji.kr-moravskoslezsky.cz/geograficke_informace.html)

<sup>61</sup> Data platná k 31. 3. 2013, pocházející z Českého statistického úřadu

jednoho z největších výrobců osobních automobilů na světě, společnost Hyundai, která vybudovala výrobní halu u Nošovic. Dalšími významnými sektory zaměstnanosti jsou obory typu strojírenství, elektrotechnický, potravinářský průmysl a v poslední době také informační a komunikační technologie. Celoplošný charakter má zemědělství a v podhůří Beskyd a Jeseníků je zastoupeno lesní hospodářství. Mezi negativní jevy tohoto kraje je třeba zařadit vliv všech výše uvedených aktivit na životní prostředí. Podle republikového, a v některých parametrech dokonce evropského měřítka je stav životního prostředí na nejhorší možné úrovni. Tato situace je již několik let řešena na celoevropské úrovni, ale vzhledem k úlevám, které si vymohla Polská strana, která má vysoce znečišťující průmysl orientován blízko hranic kraje, těžko řešitelná. Je třeba nalézt hranici mezi ochranou životního prostředí a možností rozvoje průmyslu, který dává obživu velkému množství lidí v tomto kraji.



Obr. 3.1. Zdroj: *Regionální katalog firem Evropské databanky*. [online]. Portál edb.cz/regiony. [cit. 30. 3. 2013]. Dostupné z: <http://www.edb.cz/Regiony.aspx?kraj=MSZ>

### 3.2. Krajská pobočka Úřadu práce České republiky

*„Úřad práce České republiky byl zřízen s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost. Dnem účinnosti tohoto zákona úřady práce zřízené podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se považují na kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce České republiky.“<sup>62</sup>*

Podle výše uvedeného zákona podléhá tento úřad Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky (dále MPSV ČR) a mezi jeho hlavní povinnosti patří poskytování informačních služeb v oblasti pracovních příležitostí, zprostředkování uchazeči o zaměstnání vhodnou práci, evidovat a pečovat o osoby nezaměstnané a OZP. Jsou zde evidována volná pracovní místa, seznamy pracovních agentur a možnosti rekvalifikačního a dalšího vzdělávání. Při platební neschopnosti zaměstnavatele se ÚP zabývá ochranou zaměstnanců a řeší otázky týkající se státní sociální podpory (např. dětské přídavky, příspěvky na bydlení, pohřebné, aj.).<sup>63</sup>

#### 3.2.1. Funkce a činnosti krajské pobočky ÚP

Mezi hlavní funkce patří sledování a hodnocení stavu na trhu práce v Moravskoslezském kraji (dále MSK) a zpracovávání koncepce vývoje zaměstnanosti v územním obvodu. Dále pak přijímají opatření vedoucí k ovlivnění nabídky a poptávky, vedou evidenci uchazečů, rozhodují o jejich vyřazení a kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů.

U osob se zdravotním postižením dochází k většímu dohledu a je jim poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Tyto oblasti jsou řízeny zákonem č. 239/2011 Sb., o poskytování dávek OZP a vyhláškou 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek OZP. Jsou také vytvářeny poradní sbory, které řídí realizaci státní

---

<sup>62</sup> O Úřadu práce ČR [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 26. 3. 2013].

Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

<sup>63</sup> Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů

politiky zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů v MSK. Tyto sbory se vyjadřují zejména k opatřením na rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Tvoří je zástupci sociálních partnerů v okrese, zástupci velkých podniků, reprezentanti dalších státních institucí (např. Správa sociálního zabezpečení, finanční úřad, aj.), a zástupci územní samosprávy.<sup>64</sup>

Po vstupu ČR do Evropské unie došlo k postupné integraci do jednotného trhu práce EU a také došlo k procesu harmonizace pracovního práva, především s cílem zamezení sociálnímu dumpingu z české strany. Mezi základní cíle Evropské strategie zaměstnanosti patří zajištění lepších pracovních míst a dosažení plné zaměstnanosti. Priority Evropské rady, které směřují k uvedeným cílům a které jsou zároveň charakteristické pro český trh práce, můžeme definovat následovně:

- podpora podnikání a tvorby nových pracovních míst
- zvyšování motivace k práci
- boj proti nelegálnímu zaměstnávání
- odstraňování diskriminace a nerovnosti na trhu práce
- řešení regionálních nerovností
- podpora územní mobility pracovních sil
- investování do lidských zdrojů
- podpora aktivních a preventivních nástrojů pro nezaměstnané a neaktivní osoby

Základním předpokladem, který se podílí na zvyšování zaměstnanosti, je optimalizace souladu všech druhů politiky zaměstnanosti (regionální, hospodářské, vzdělávací, rozpočtové, aj.). Cílem je vytvoření optimální podmínky pro dosažení hospodářského růstu, který by pozitivně stimuloval poptávku po pracovní síle na trhu práce v ČR.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> *Problém trhu práce a politiky zaměstnanosti* [online]. Výzkumná studie zadaná MPSV ČR [cit. 30. 3. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>

<sup>65</sup> *Problém trhu práce a politiky zaměstnanosti* [online]. Výzkumná studie zadaná MPSV ČR [cit. 30. 3. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>

### **3.2.2. Vývoj na trhu práce v Moravskoslezském kraji**

Od roku 1990 docházelo k restrukturalizaci hospodářství v kraji a tyto změny byly provázány propouštěním desetitisíců zaměstnanců. MSK patřil k nejvíce postiženým oblastem z celé republiky, co se týče restrukturalizačních plánů v hospodářství. Až do roku 2004 docházelo k masivnímu nárůstu nezaměstnaných osob vedených v evidenci ÚP, kdy na počátku roku byl evidován vůbec nejvyšší počet nezaměstnaných v celé historii ÚP (110 792 osob). V období let 2004 až 2008 se situace začala obracet k lepšímu a počet nezaměstnaných se snížil skoro o 50% oproti stavu z roku 2004. Tento pozitivní vývoj byl však zastaven vlivem dopadu celosvětové hospodářské krize a od konce roku 2008, kdy bylo evidováno nejméně nezaměstnaných (52 991) začala s určitými výkyvy nezaměstnanost opět narůstat. V prosinci roku 2012 činily počty evidovaných uchazečů o zaměstnání 81 099 osob, čili nezaměstnaných od doby vypuknutí světové hospodářské krize opět prudce přibývalo.<sup>66</sup>

Došlo také k vysokému nárůstu osob řadících se mezi osoby se zdravotním postižením z důvodu jejich dlouhodobého působení v těžkém průmyslu. Lidský organizmus nezvládá každodenní fyzicky namáhavou práci ve velmi obtížných podmínkách a toto se po čase projeví na zdravotním stavu takto pracujících osob.

### **3.2.3. Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením**

Osoby se zdravotním postižením se řadí mezi dlouhodobě a nejhůře uplatnitelné skupiny na trhu práce v MSK. Dlouhodobě patří MSK mezi kraje s nejvyšším výskytem osob se zdravotním postižením. Koncem roku 2012 bylo evidováno ÚP celkem 9 014 uchazečů o zaměstnání z řad OZP a činí tak 11,1% z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Celorepublikový průměr činí 11,4% a nejvíce tento průměr převyšuje okres Bruntál s podílem 13,7% OZP ze všech jejich evidovaných uchazečů o zaměstnání.<sup>67</sup>

---

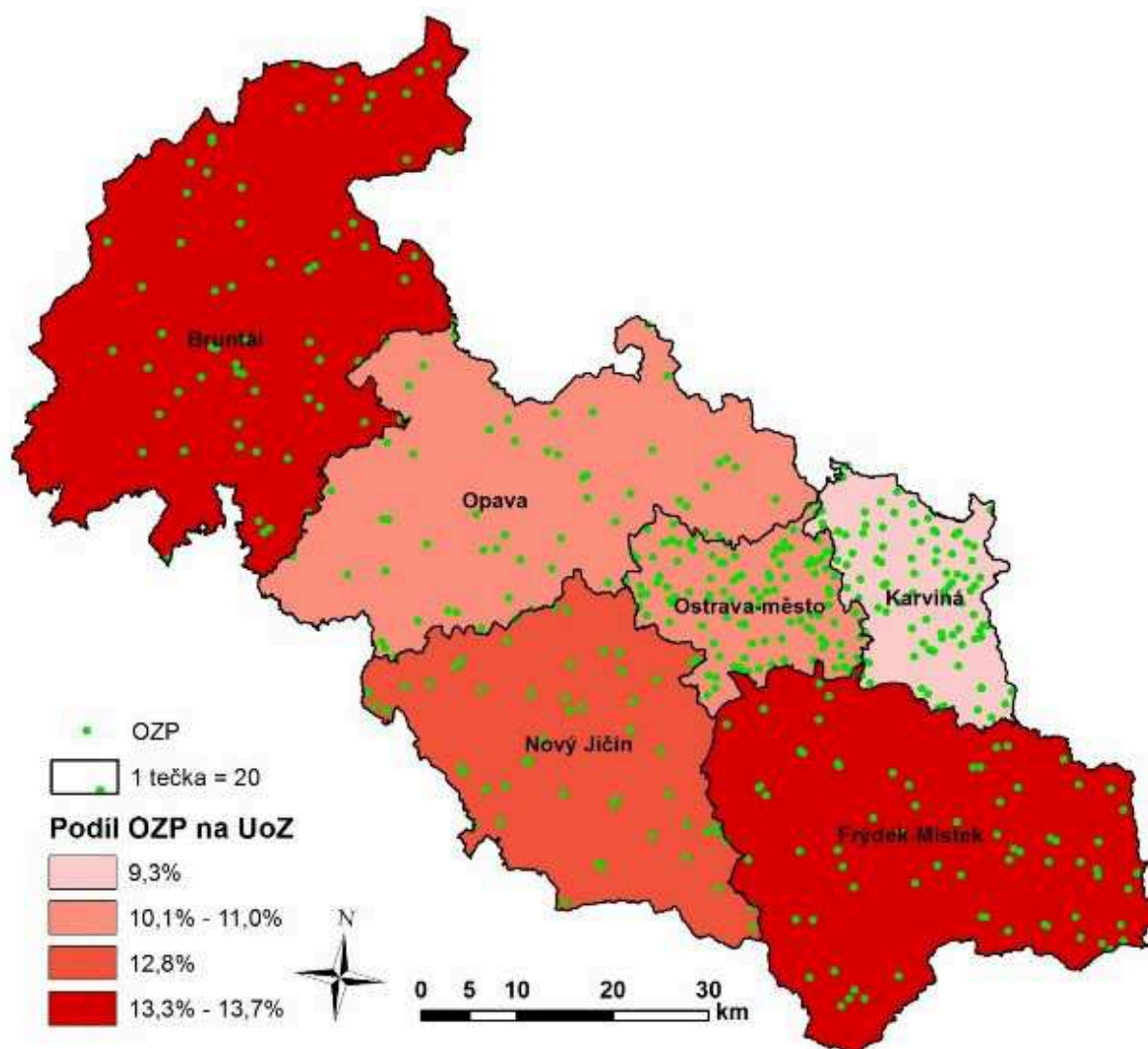
<sup>66</sup> Zpráva o situaci na trhu práce v MSK [online]. Zpráva referátu ÚP MSK [cit. 20. 4. 2013].

Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/otkraj1212.pdf>

<sup>67</sup> Výroční zpráva Úřadu práce Moravskoslezského kraje za rok 2012



### Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji



Obr. 3.2. Zdroj: *Zpráva o situaci na trhu práce v MSK za rok 2012*. [online]. Portál ÚP – krajské pobočky Ostrava. [cit. 30. 3. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/otkraj1212.pdf>

Při ztrátě zaměstnání se OZP stávají typickými představiteli dlouhodobě nezaměstnaných. Velmi často jsou kvůli dlouhodobé evidenci zbaveni motivace i potřebného sebevědomí nutného pro hledání uplatnění svých schopností. Řada z nich se proto často spokojí jen se svými částečnými invalidními důchody nebo sociálními dávkami a sami aktivně nevyhledávají nové zaměstnání. Možnosti jejich uplatnění jsou MSK velmi malé, počet volných pracovních míst vhodných pro OZP činil v okrese Ostrava – město průměrně 266 míst. Na 1 volné pracovní místo tak průměrně měsíčně připadalo 34,4 těchto osob.<sup>68</sup>

<sup>68</sup> *Zpráva o situaci na trhu práce v MSK* [online]. Zpráva referátu ÚP MSK [cit. 20. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/otkraj1212.pdf>

### 3.2.4. Projekty realizované za účelem zvyšování zaměstnanosti OZP

Za přispění Evropského sociálního fondu jsou realizovány projekty, které mají za úkol podporovat začleňování OZP zpět na trh práce a zvyšovat jejich zaměstnatelnost. V současnosti probíhají 2 tyto projekty, jedním z nich je projekt „Šance pro samostatnost“, který je realizován na celém území MSK dodavatelskou formou. Obsahuje řadu aktivit, do kterých jsou účastníci projektu vybíráni dle jejich předpokladů a prostřednictvím individuálního přístupu, intenzivní práce v aktivitách projektu dojde k aktivizaci uchazečů a zvyšování možností najít uplatnění na trhu práce. Účastníci projektu budou moci využít pracovní psychologického poradenství a motivační poradenské aktivity, které jim pomohou při hledání zaměstnání, zlepši orientaci na trhu práce a také podpoří jejich komunikační dovednosti. Realizace klíčových aktivit probíhá v termínu 1. září 2012 do 31. března 2014 a byla na ně vyčleněna částka přesahující 97 milionů korun. Ke dni 31. prosince 2012 se vstupní prezentace projektu zúčastnilo celkem 264 vybraných uchazečů o zaměstnání a z nich 135 aktivně vstoupilo do projektu. Uplatnění na trhu práce našly 3 osoby a bylo podpořeno příspěvkem na mzdu 1 pracovní místo.<sup>69</sup>

Dalším projektem realizovaným na území MSK je projekt „10 pro život“. Doba realizace tohoto projektu byla stanovena na období od 1. listopadu 2012 do 31. srpna 2015, přičemž aktivity pro cílovou skupinu jsou plánovány na červen roku 2013. Smyslem tohoto projektu je podpora uchazečů o zaměstnání z řad OZP a to především snahou o zvyšování teoretických a praktických dovedností jednotlivce, a motivace zaměstnavatelů přijímat do pracovního poměru právě tyto osoby. Do projektu bude podle plánu zapojeno celkem 180 osob se zdravotním postižením. Pomocí projektu budou vytvářeny speciální rekvalifikační kurzy šité na míru OZP, bude využita diagnostika využitelných pracovních kompetencí, monitoring trhu práce, zprostředkování zaměstnání a podpora pracovních míst. Cílem projektu je znovunastartování profesní kariéry uchazeče, získání vhodného zaměstnání a případně zvýšení dovedností potřebných pro výkon tohoto zaměstnání. Projekt byl podpořen částkou 37 465 400 Kč.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> *Šance pro samostatnost* [online]. Projekt Evropského sociálního fondu [cit. 20. 4. 2013].

Dostupné z: <http://www.sanceprosamatnost.cz/>

<sup>70</sup> *10 pro život* [online]. Projekt Evropského sociálního fondu [cit. 20. 4. 2013].

Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty\\_esf/realizovane\\_projekty/10\\_pro\\_zivot](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/realizovane_projekty/10_pro_zivot)

Na celorepublikové úrovni bude dne 1. června 2013 spuštěn projekt „Start bez překážek“, na jehož vzniku a chodu se podílí Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením spolu se společností Tesco Stores ČR. Tento projekt je určen absolventům vysokých škol se zdravotním postižením a v jeho rámci budou mít absolventi možnost zapojit se do pracovních stáží ve významných firmách v ČR (Tesco Stores ČR, HOPI, Unilever a L’Oreal). Obecně je uplatnění čerstvých absolventů obtížné a OZP jsou tudíž tak ještě více znevýhodněny, proto je tento projekt zaměřen právě na ně, aby mohli během těchto stáží získat praxi a odborné zkušenosti z oborů nákup, obchod, marketing, logistika, finance, personalistika nebo management.<sup>71</sup>

### **3.2.5. Zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením**

V České republice existuje podle katalogu organizací tvořeného ÚP ČR celkem 923 organizací zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Tento katalog je tvořen na dobrovolné bázi, čili počty takovýchto zaměstnavatelů jsou jistě vyšší. Slouží především k prezentaci těchto zaměstnavatelů, kteří přes něj mohou nabízet své výrobky a služby, které poptávají ostatní společnosti v rámci povinného plnění.

Mezi největší zaměstnavatele patří společnost SIPADAN, a.s., která zaměstnává z celkového počtu 700 osob celkem 455 osob se zdravotním postižením. Tato společnost se zabývá bezpečnostními, úklidovými a poradatelskými službami a působí na celém území ČR. Nabízí také možnost využití náhradního plnění v případě, že organizace s více než 25 zaměstnanci nezaměstnává dle zákona povinné 4% OZP. Na území MSK patří mezi největší zaměstnavatele společnost FROS ZPS, s.r.o., která se zabývá výrobou a prodejem drogistického zboží a ochranných pracovních pomůcek. Nachází se v Opavě a z celkového počtu 278 zaměstnanců zaměstnává 253 zaměstnanců se zdravotním postižením.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> *Start bez překážek* [online]. Projekt NFOZP a Tesco Stores ČR [cit. 20. 4. 2013].

Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/projekty/aktualne/projekt-start-bez-prekazek-podpori-hendikepovane-s-a2504069>

<sup>72</sup> *Katalog organizací* [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 21. 4. 2013].

Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp>

### **3.3. Zaměstnávání OZP v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje**

Moravskoslezský kraj je složen z celkem 6 okresů a v každém z nich se situace zaměstnávání osob se zdravotním postižením vyvíjí odlišně. V následujících kapitolách se budeme zabývat každým jednotlivým okresem a nakonec se pokusíme zhodnotit celkovou situaci.

#### **3.3.1. Okres Bruntál**

Rozloha okresu činí 1 536 km<sup>2</sup> a skládá se z obcí s rozšířenou působností Krnov, Bruntál a Rýmařov. Celkový počet obyvatel je 96 329<sup>73</sup>, z toho 9 668 evidováno mezi uchazeči o zaměstnání což představuje 14% podíl. Ke dni 31. 3. 2013 bylo evidováno celkem 1 267 OZP v evidenci uchazečů o zaměstnání, což představuje 13,1% z celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. Na území těchto obvodů působí kontaktní pracoviště krajské pobočky ÚP. Okres Bruntál se řadí mezi průmyslově-zemědělské oblasti České republiky. V tomto okrese bylo ke dni 31. 3. 2013 evidováno 146 volných pracovních míst a tak na 1 pracovní místo připadá 66,2 uchazečů o zaměstnání, což z Bruntálska činí v rámci Moravskoslezského kraje i České republiky místo s nejvyšší mírou nezaměstnanosti.<sup>74</sup>

Uchazeči o zaměstnání z řad OZP patří mezi ohrožené skupiny na trhu práce, a proto jim ÚP v Bruntále věnuje zvýšenou pozornost a zařazuje je přednostně do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Objem uchazečů zařazených do této aktivní politiky zaměstnanosti kolísá okolo 450 osob ročně. Nejvíce OZP bylo zařazeno na rekvalifikace, především na kurzy počítačové gramotnosti. Nejmenší zájem v tomto okrese mají OZP o získání příspěvku na chráněné pracovní místo za účelem samostatně výdělečné činnosti. Ve větší míře bývá využíván příspěvek zaměstnavateli na částečnou úhradu provozních nákladů spojených se zaměstnáváním OZP, kdy výše těchto příspěvků za rok 2012 činila celkem 18 451 363 Kč.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> Data ke dni 31. 3. 2013 – Český statistický úřad

<sup>74</sup> *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Bruntál* [online]. ÚP ČR Krajská pobočka v Ostravě [cit. 23. 4. 2013]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/statistiky/zprava\\_o\\_situaci\\_na\\_trhu\\_prace\\_03-2013-\\_na\\_portal.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/statistiky/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_03-2013-_na_portal.pdf)

<sup>75</sup> *Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Bruntál za rok 2012* [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 21. 4. 2013]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/analyzy/analyza\\_stav\\_u\\_a\\_vyvoje\\_trhu\\_prace\\_v\\_okrese\\_bruntal\\_v\\_roce\\_2012.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/analyzy/analyza_stav_u_a_vyvoje_trhu_prace_v_okrese_bruntal_v_roce_2012.pdf)

V tomto okrese působí několik společností, které zaměstnávají z více než 50% OZP a umožňují tak nákupem svých výrobků či služeb ostatním dostát zákonné povinnosti při plnění povinného podílu. Mezi největší patří společnost Uniflex, zabývající se tříděním odpadových plastových folií, a CHRPA sociální firma Slezské diakonie, která se zabývá výrobou uměleckých dárkových předmětů a mezi jejichž zákazníky patří společnosti Kofola či Česká spořitelna. Další společnosti umožňují OZP uplatnění při výrobě pečiva, tiskařských produktů, pracovního oblečení nebo při recyklaci elektroodpadu.

### 3.3.2. Okres Frýdek – Místek

Sídlem tohoto okresu je město Frýdek – Místek. Okres se rozprostírá ve východní části MSK a jeho rozloha činí 1 210 km<sup>2</sup>. Z celkového počtu obyvatel 212 000 je v evidenci uchazečů o zaměstnání 10 349, z čehož vyplývá míra nezaměstnanosti 9,3%.<sup>76</sup> V tomto okrese je soustředěn těžký průmysl, konkrétně se jedná o hutnictví a strojírenství. Spádovými centry jsou města Frýdek – Místek a Třinec.

V roce 2005 byla v tomto okrese nejvyšší míra nezaměstnaných OZP, která činila 2 684 osob. Následující roky má tento stav sestupnou tendenci a ke konci roku 2012 bylo evidováno 1 373 OZP a jejich celkový podíl na nezaměstnanosti činil 13,3%.<sup>77</sup>

V rámci 77 okresů ČR zaujímal Frýdek – Místek z hlediska počtu uchazečů o zaměstnání z řad OZP s počtem 1 373 osob 6. místo. Vyšší počet byl evidován pouze v okresech Praha (2 761 osob), Ostrava (2 309 osob), Brno (1 985 osob), Karviná (1 899 osob) a Hodonín (1 700 osob). Situace v tomto okrese je velice špatná už jen z hlediska toho, že uchazečům mohlo být nabídnuto pouze 13 vhodných pracovních míst, což představuje zhruba 105 uchazečů OZP na 1 volné pracovní místo. V okrese působí zhruba 45 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením a mezi největší patří společnost VKUS BUSTAN, s.r.o., zajišťující ochranu osob a majetku.<sup>78</sup>

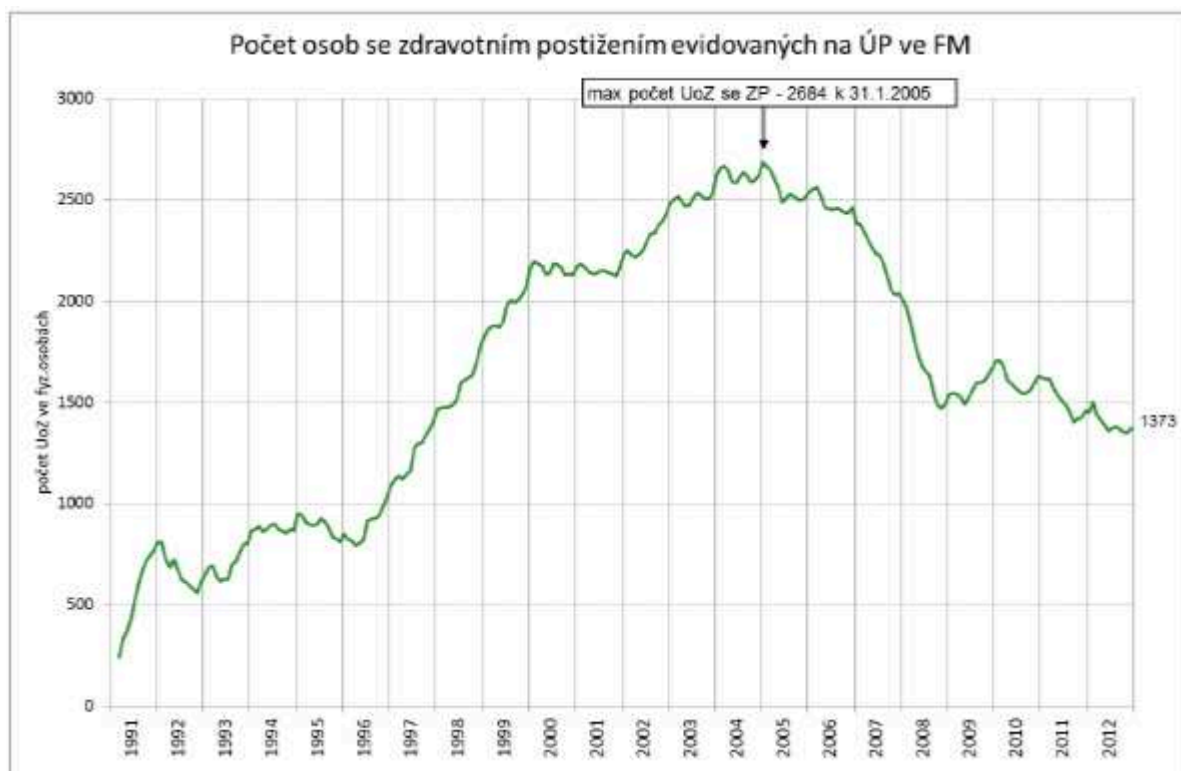
---

<sup>76</sup> Data platná k 31. 12. 2012 – Zdroj: Český statistický úřad

<sup>77</sup> *Situace na trhu práce v okrese Frýdek – Místek za rok 2012* [online]. Zpracováno referátem trhu práce Frýdek – Místek. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek-mistek/analyzy/2012rok.pdf>

<sup>78</sup> *Situace na trhu práce v okrese Frýdek – Místek za rok 2012* [online]. Zpracováno referátem trhu práce Frýdek – Místek. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek-mistek/analyzy/2012rok.pdf>

## Vývoj počtu OZP v okrese Frýdek - Místek



Graf 3.1. Zdroj: *Situace na trhu práce v okrese Frýdek – Místek za rok 2012* [online]. Zpracováno referátem trhu práce Frýdek – Místek. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek-mistek/analyzy/2012rok.pdf>

Největší podíl ze všech OZP má pouze základní či střední odborné vzdělání, z tohoto důvodu prakticky ztrácejí možnost nalézt uplatnění ve svém oboru a problematická je i jejich rekvalifikace. Pro tyto osoby totiž zaměstnavatelé nabízejí v drtivé většině pouze pomocné a nekvalifikované práce, které jsou však většinou spojeny s vyšší fyzickou zátěží a tím jsou kladeny odpovídající nároky na zdravotní stav. Jak můžeme vidět ve výše uvedeném grafu, významný pokles nezaměstnaných OZP v letech 2005 – 2008 byl způsoben především nutností hlásit volná pracovní místa pro tyto osoby a ÚP bylo důsledně zjišťováno, zda na toto místo lze umístit OZP. Díky uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti se každoročně podaří zařadit do pracovního procesu několik desítek uchazečů z řad OZP, ale i přes to je tento stav neuspokojivý.<sup>79</sup>

<sup>79</sup> *Situace na trhu práce v okrese Frýdek – Místek za rok 2012* [online]. Zpracováno referátem trhu práce Frýdek – Místek. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek-mistek/analyzy/2012rok.pdf>

### 3.3.3. Okres Karviná

Okres Karviná, jehož sídlo je město Karviná, se nachází v severovýchodní části Moravskoslezského kraje. Zaujímá rozlohu 356 km<sup>2</sup>, což jej činí čtvrtým nejmenším okresem v ČR a za okresem Ostrava – město druhým nejmenším v MSK. Co do počtu obyvatel, kterých tento kraj čítá přes 270 tisíc, se jedná o druhý nejlidnatější okres v rámci kraje a třetí v ČR. V tomto okrese se nachází pět velkých měst – Bohumín, Český Těšín, Havířov, Karviná a Orlová. V polovině 20. století státní národohospodářská orientace na těžký průmysl ovlivnila vývoj okresu. Byly investovány obrovské finanční prostředky do otevírání a stavby nových důlních kapacit. Vyvolaná poptávka po nových pracovních silách je v šedesátých a sedmdesátých letech přitáhla za nadprůměrně honorovanou práci v dolech a perspektivou získání bytu. Návazně byla preferována výstavba bytů, obchodní sítě, dopravní infrastruktury a objektů školství, zdravotnictví a kultury. Vzniklo nové město Havířov a nové městské části s převážně sídlištní zástavbou v Karviné, Orlové, Českém Těšíně a Bohumíně. Počátkem devadesátých let se v krátkém časovém období změnila národohospodářská koncepce. Uskutečnil se rychlý útlum těžkého průmyslu, což mělo za následek enormní nárůst nezaměstnanosti v tomto okrese. Vlivem špatného životního prostředí a dlouhodobou prací v těžkých pracovních podmínkách došlo k nárůstu obyvatelstva majícího zdravotní problémy.<sup>80</sup>

Ke dni 31. 12. 2012 bylo v evidenci ÚP celkem 1 899 OZP a ty se podílely na celkovém stavu počtu uchazečů z 9,35%. Nejvíce těchto osob bylo evidováno v Havířově (662 osob) a nejméně v Českém Těšíně (180 osob). Změnou zákona o zaměstnanosti, který začal platit 1. ledna 2012, došlo k přezkumu zdravotního stavu všech osob zařazených mezi zdravotně znevýhodněné a stav OZP tak v tomto okrese poklesl o 1 442 osob. V roce 2012 bylo vymezeno 455 CHPM pro 1046 OZP. Jednalo se především o pomocné práce a výdaje byly v celkové výši 664 000 Kč. Na CHPM vymezená ÚP byla zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP poskytnut příspěvek přesahující částku 60 milionů korun. Ve srovnání s rokem 2011 došlo k navýšení o bezmála 500 000 Kč.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> *Charakteristika okresu Karviná* [online]. Portál ČSÚ. [cit. 22. 4. 2013].

Dostupné z: [http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_karvina](http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_karvina)

<sup>81</sup> *Zpráva o situaci na trhu práce v Karvinském regionu v roce 2012* [online]. Zpracováno Miladou Olšarovou – referentkou zaměstnanosti krajské pobočky ÚP v Karviné [cit. 22. 4. 2013].

Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/karvina/analyzy/anal\\_12\\_2012~priloha.zip](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/karvina/analyzy/anal_12_2012~priloha.zip)

## Přehled o počtu a struktuře OZP v okrese Karviná

Pobočka	OZP - zdrav. znevýhodněné			OZP - I. a II. stupeň invalidity (dříve částečně invalidní)			OZP - III. stupeň invalidity (dříve plně invalidní)			Osoby se zdravotním postižením celkem		
	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem
Karviná	49	30	79	331	141	472	6	2	8	386	173	559
Haviřov	38	48	86	357	217	574	1	1	2	396	266	662
Orlová	29	31	60	154	69	223	1	1	2	184	101	285
Bohumín	13	19	32	110	70	180	0	1	1	123	90	213
Č. Těšín	11	8	19	81	79	160	0	1	1	92	88	180
<b>Celkem</b>	<b>140</b>	<b>136</b>	<b>276</b>	<b>1033</b>	<b>576</b>	<b>1609</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>1181</b>	<b>718</b>	<b>1899</b>

Tab 3.1. Zdroj: *Zpráva o situaci na trhu práce v Karvinském regionu v roce 2012* [online]. Zpracováno Miladou Olšarovou – referentkou zaměstnanosti krajské pobočky ÚP v Karviné [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/karvina/analyzy/anal\\_12\\_2012~priloha.zip](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/karvina/analyzy/anal_12_2012~priloha.zip)

V tomto okrese se nachází několik zaměstnavatelů, kteří se specializují na zaměstnávání OZP. Mezi největší patří Ergon – chráněná dílna, která zaměstnává 100% OZP, kde tito zaměstnanci pracují na kompletaci léčiv pro společnost Walmark. Jako další můžeme uvést společnosti Sapler, Insgraf, Tempovit. Nachází se zde také výrobní družstvo Vkus, které se svými 150 zaměstnanci z řad OZP patří mezi největší zaměstnavatele na území celého MSK.

### 3.3.4. Okres Nový Jičín

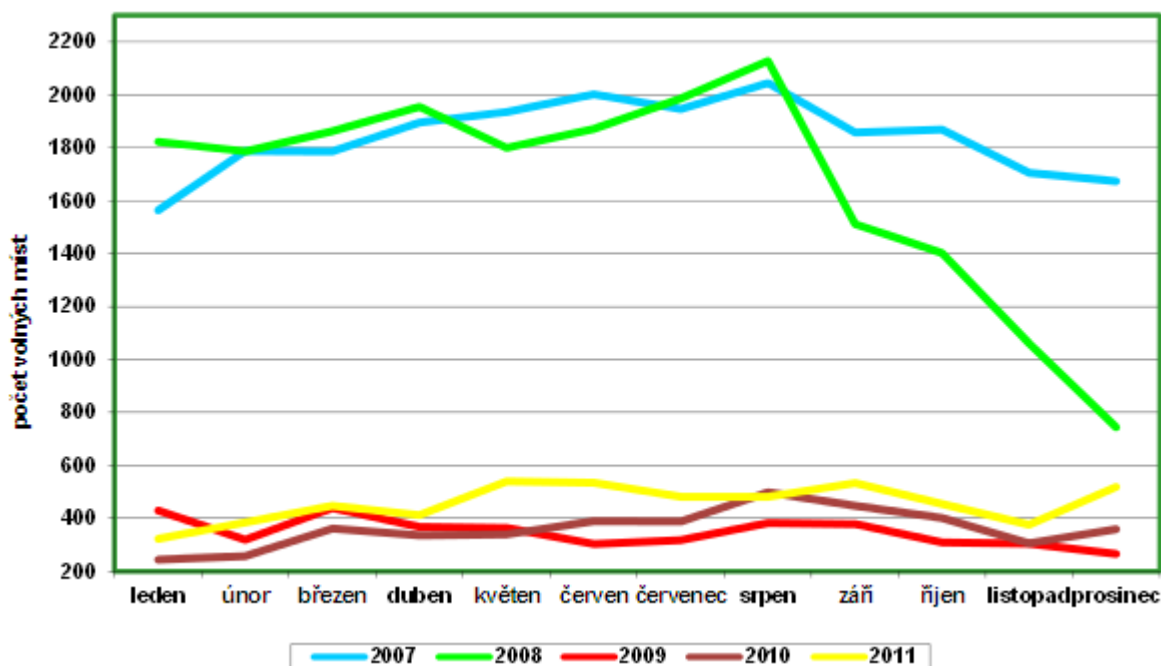
Okres Nový Jičín se nachází v jižní části ostravské průmyslové aglomerace a svojí rozlohou 882 km<sup>2</sup> se řadí spíše mezi menší okresy ČR. I přes to, že počtem obyvatel přes 150 tisíc je druhým nejmenším okresem v rámci kraje, tak v rámci ČR mu patří 16. místo mezi všemi okresy. Tento okres je průmyslově zemědělský a průmyslová výroba je soustředěna do měst Bílovec, Frenštát pod Radhoštěm, Kopřivnice, Nový Jičín a Odry. Zemědělská půda zabírá přes 50% z celkové rozlohy tohoto okresu. Strategický význam okresu je dán jeho polohou, nachází se zde významná infrastruktura typu dálnice z Ostravy do Brna, železniční vysokorychlostní tratě, a je zde dislokován letecký provoz na letišti Leoše Janáčka v Mošnově.<sup>82</sup>

<sup>82</sup>Charakteristika okresu Nový Jičín [online]. Portál ČSÚ. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_novy\\_jicin](http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_novy_jicin)



Podle nejnovějších statistik ze dne 31. března 2013 je v tomto okrese evidováno celkem 8 798 uchazečů o zaměstnání. OZP byly evidovány v počtu 1 047, což z celkového počtu činí 11,90%. Aktivní politika zaměstnanosti, především zabezpečování pracovních rehabilitací, které jsou zaměřené na získání a udržení vhodného pracovního místa, není příliš využívána z důvodu omezených možností ÚP zajistit vhodné pracovní uplatnění po ukončení této pracovní rehabilitace. Obecně je pracovní uplatnění těchto osob v okrese velice složité, z důvodu poklesu všech volných pracovních míst, který nastal příchodem světové hospodářské krize v roce 2008. Nachází se zde pouze několik zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% OZP. Jako příklad můžeme uvést společnosti Měch, která se zabývá výrobou a prodejem obalů a kancelářských potřeb, dále společnost Heinz Food, která je výrobcem čokoládových dárkových a reklamních předmětů. Mezi významné patří společnost Fullcom, zabývající se daňovou a účetní evidencí. Tato společnost zaměstnává ze všech zaměstnanců celkem 80% z řad OZP.<sup>83</sup>

#### Vývoj počtu volných pracovních míst v letech 2007 – 2011 v okrese Nový Jičín



Graf 3.2. Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Nový Jičín za rok 2011 [online]. Zpracováno referátem trhu práce Nový Jičín. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/novy\\_jicin/analyzy/anal\\_12\\_2011.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/novy_jicin/analyzy/anal_12_2011.pdf)

<sup>83</sup> Vývoj trhu práce v okrese Nový Jičín – Březen 2013 [online]. Portál MPSV. [cit. 28. 4. 2013]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/novy\\_jicin/statistiky/bulletin\\_2013-3.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/novy_jicin/statistiky/bulletin_2013-3.pdf)

### 3.3.5. Okres Opava

Tento okres leží ve středu severní části MSK a svoji rozlohou 1 113 km<sup>2</sup> je v pořadí třetím největším okresem v kraji. Počet obyvatel ke dni 31. 12. 2012 dosáhl 177 173 osob a v rámci kraje se jedná o čtvrtý, v republice desátý nejlidnatější okres. Okres Opava patří k převážně zemědělským oblastem a tvoří jádro zemědělské produkce kraje. Průmysl je v tomto okrese tradičně více diverzifikovaný než v MSK a měl tedy lepší podmínky k adaptaci na tržním prostředí po roce 1989.<sup>84</sup>

Koncem roku 2012 bylo evidováno 1 125 osob se zdravotním postižením v evidenci uchazečů o zaměstnání. Z úhrnného počtu OZP převažují osoby v I. a II. stupni invalidity, kterých bylo evidováno 963. Oproti roku 2011 bylo OZP méně, jejich podílové zastoupení ale vzhledem k celkově rychlejšímu růstu všech nezaměstnaných meziročně kleslo. Na celkové nezaměstnanosti se OZP podílejí 11%. Pracovní příležitosti se pro tuto skupinu osob objevovaly sporadicky, a v současnosti, kdy nabídka volných pracovních míst klesá, je situace ještě složitější. Zaměstnavatelé prostřednictvím ÚP nabízeli koncem roku 2012 celkem 267 volných pracovních míst, z toho bylo pro OZP určeno pouze 35. Povinný podíl přímým zaměstnáváním OZP byl plněn v celkové výši 4,4%, což představuje 1 416 zaměstnaných OZP. Do povinného podílu na základě odebrání výrobků a služeb bylo započteno 679 zaměstnanců, což představuje 2,1%. Zaměstnavatelé provedli odvod do státního rozpočtu za 59 zaměstnanců, což je zhruba 0,2%.<sup>85</sup>

Za rok 2012 bylo podáno a vyhověno celkem 18 žádostem o příspěvek na částečnou úhradu nákladů chráněné pracovní dílny. Celkem tak bylo podporováno 343 OZP částkou 2 920 000 Kč za přechodné období od 1. 1. 2012 – 30. 6. 2012. Podle novelizace došlo k zániku chráněné pracovní dílny a všechna tato místa byla překlopena na chráněná pracovní místa. V roce 2012 nebyla podána žádná žádost o vznik chráněného pracovního místa a pro srovnání, v roce 2011 byly podány 2 žádosti a obě byly zamítnuty především z důvodu nedostatku finančních prostředků. Na příspěvek zaměstnavatelům, zaměstnávajícím více než 50% OZP bylo vyplaceno zhruba 50 000 000 Kč a jednalo se o 35 zaměstnavatelů.

---

<sup>84</sup> *Charakteristika okresu Opava* [online]. Portál ČSÚ. [cit. 22. 4. 2013].

Dostupné z: [http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_opava](http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_opava)

<sup>85</sup> *Situace na trhu práce v okrese Opava za rok 2012* [online]. Zpracováno referátem trhu práce Opava. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/anal\\_12\\_2012.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/anal_12_2012.pdf)

## Příspěvek pro zaměstnavatele s více než 50% OZP v okrese Opava



Graf 3.3. Zdroj: *Situace na trhu práce v okrese Opava za rok 2012* [online]. Zpracováno referátem trhu práce Opava. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/anal\\_12\\_2012.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/anal_12_2012.pdf)

Mezi významné zaměstnavatele tohoto okresu patří společnost Eurometa, s.r.o., která zaměstnává více než 70 zaměstnanců z řad OZP a je členem Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR. Tato společnost sídlí v areálu Ústavu sociální péče pro tělesně postižené v Hrabyni a zabývá se kompletací různých výrobků a zboží. Mezi významné zákazníky patří společnost TEVA Pharmaceuticals ČR, s.r.o. a z tohoto důvodu společnost Eurometa vlastní platné povolení Státního ústavu pro kontrolu léčiv k balení přípravků do sekundárních obalů. Nejvýznamnějším zaměstnavatelem je společnost FROS ZPS, s.r.o., která se zabývá výrobou a prodejem drogistického zboží a ochranných pracovních pomůcek. Nachází se v Opavě a z celkového počtu 278 zaměstnanců zaměstnává 253 zaměstnanců se zdravotním postižením, čímž je zároveň i největším zaměstnavatelem OZP v celém MSK.<sup>86</sup>

<sup>86</sup> *O společnosti* [online]. Firemní prezentace společnosti Eurometa, s.r.o. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.eurometa.cz/spolecnost.html>

### 3.3.6. Okres Ostrava – město

Ostravský okres o rozloze 332 km<sup>2</sup> je tvořen 13 obcemi. Obce Klimkovice, Šenov a Vratimov mají státu města, Ostrava je statutárním městem a zároveň krajským městem MSK. Na území okresu žilo ke dni 31. 12. 2012 celkem 328 323 obyvatel, jejichž počet neustále rok od roku klesá. Hospodářství a zaměstnanost města Ostravy, jeho ekonomický potenciál a současná struktura je silně ovlivněn předchozím dlouhodobým historickým vývojem. Základem jsou naleziště černého uhlí na ostravsko-karvinské pánvi, jde o oblast, v níž dlouhodobě probíhal politicky motivovaný proces preference těžkého průmyslu (zejména těžby uhlí, hutnictví železa a těžkého strojírenství). Jeho výsledkem je deformovaná a monostrukturní ekonomická základna regionu, kde např. v průmyslu paliv byla zaměstnána více než polovina pracovníků tohoto odvětví a v hutnictví železa dokonce 70% pracovníků odvětví z celé ČR. Ostatní průmyslová odvětví, zemědělská výroba a z velké části i služby pak nutně plní pouze doplňkovou funkci. Ekonomická struktura je charakterizována vysokými podílem těch odvětví, jejichž účinky na životní prostředí nejsou dobré. Schází větší zastoupení zpracovatelského a spotřebního průmyslu.<sup>87</sup>

Během restrukturalizace hospodářské základny v 90. letech docházelo k masivnímu propouštění zaměstnanců, které bylo největší v průběhu let 1997 – 1999 a mělo obrovský vliv na míru nezaměstnanosti. Během let 2006 – 2008 se počet uchazečů o zaměstnání začal snižovat zejména díky rostoucí poptávce po pracovní síle vlivem příchodu nových investorů do nově vzniklých okolních průmyslových zón. Pak ovšem nastal celosvětový hospodářský pokles a vzhledem k závislosti ČR na exportu došlo opět ke snižování stavů zaměstnanců a nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání v registrech ÚP. OZP patří ve skupině uchazečů o zaměstnání mezi skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. To je dáno především tím, že v okrese Ostrava je nedostatek vhodných volných pracovních míst pro uchazeče se zdravotním postižením. Obsazování volných pracovních míst znesnadňují také skutečnosti, jako jsou věková a vzdělanostní struktura. Celkem je v okrese registrováno v evidenci uchazečů o zaměstnání 2 309 osob k datu 31. 12. 2012. Největší objem uchazečů z řad OZP bývá zařazen na rekvalifikace a společensky účelná pracovní místa vyhrazená zaměstnavateli s příspěvkem

---

<sup>87</sup> *Charakteristika okresu Ostrava - město* [online]. Portál ČSÚ. [cit. 22. 4. 2013].  
Dostupné z: [http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_ostrava\\_mesto](http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_ostrava_mesto)

ÚP. Nejméně uchazečů mělo zájem o vytvoření míst jako OSVČ a to i přes to, že skupina OZP patří v rámci tohoto nástroje k upřednostňovaným skupinám.<sup>88</sup>

### Kvalifikační struktura uchazečů OZP v okrese Ostrava – město

stupeň vzdělání	31.12.2010		31.12.2011	
	absolutně	%	absolutně	%
bez vzdělání	4	0,2	3	0,1
základní vzdělání	713	29,8	678	30,5
střední odborné (SOU+OU+OŠ)	1 308	54,7	1 201	54,1
střední odborné s maturitou (SOU+SOŠ)	263	11,0	244	11,0
střední všeobecné	39	1,6	33	1,5
vysokoškolské	65	2,7	61	2,8
<b>celkem</b>	<b>2 392</b>	<b>100,0</b>	<b>2 220</b>	<b>100,0</b>

Tab 3.2. Zdroj: *Analýza stavu a vývoje na trhu práce v okrese Ostrava* [online]. Zpracováno referátem trhu práce Ostrava. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostava/analyzy/2011.pdf>

Na území okresu můžeme nalézt velké množství firem zaměstnávajících OZP, především se jedná o velké společnosti typu OKD, Vítkovice, atd., které mají několik tisíc zaměstnanců a musí tak plnit zákonem stanovené normy o zaměstnávání 4 % OZP z celkového počtu zaměstnanců. Tyto osoby jsou v těchto společnostech zařazovány především na administrativní činnost. Podle údajů Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR (dále AZPP ČR) působí v okrese množství firem, které se specializují na zaměstnávání OZP. Například společnost Intermeta, s.r.o. se zabývá výrobou zdravotnických pomůcek a invalidních vozíků a na výrobu tohoto zboží zaměstnává právě OZP. Významným zaměstnavatelem je společnost IPO, která zaměstnává více než 50 % OZP a zabývá se fyzickou ostrahou a úklidovými službami. Jako další můžeme uvést společnost zabývající se prodejem a distribucí knih PEMIC, a.s., která nabízí možnost splnění povinného podílu nákupem jejich výrobků, jelikož více než 50 % jejich zaměstnanců se řadí mezi OZP. Společnost Z+M Partner, s.r.o., specializující se na poskytování služeb a dodávky produktů v oblasti tiskového prostředí, zaměstnává více než 80 osob z řad zdravotně postižených a je tak zaměstnavatelem s více než 50 % OZP.

<sup>88</sup> *Analýza stavu a vývoje na trhu práce v okrese Ostrava* [online]. Zpracováno referátem trhu práce Ostrava. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostava/analyzy/2011.pdf>

## 4. Zhodnocení

Okresy v Moravskoslezském kraji se potýkají s poměrně vysokou mírou nezaměstnanosti OZP. To je mimo situace na trhu práce postižené celosvětovou hospodářskou krizí rovněž ovlivněno tím, že uchazeči, kteří mají dlouhodobě zdravotní problémy, se stali osobami se zdravotním postižením v průběhu evidence. Tímto získali nechuť se vzdělávat či využívat možnosti rekvalifikačních kurzů, ztratili motivaci hledat si aktivně zaměstnání, své pracovní návyky a v podstatě si zvykli být nezaměstnanými. Nejhorší situace je v okresech Bruntál a Karviná, kde je obecně špatná situace s vysokou mírou nezaměstnanosti.

**Porovnání nezaměstnanosti a počtu uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo v MSK k 31. 3. 2013.**

Okres	Uchazeči					Volná místa		Míra nezaměstnanosti v %
	ke konci měsíce	absolventi a mladiství		osoby se ZP		ke konci měsíce	počet uchazečů na 1 VM	
		Σ	%	Σ	%			
Bruntál	9 196	442	4,8	1 257	13,7	160	57,5	18,0
Frydek-Místek	10 349	846	8,2	1 373	13,3	486	21,3	9,3
Karviná	20 319	1 067	5,3	1 899	9,3	497	40,9	14,4
Nový Jičín	8 192	613	7,5	1 052	12,8	225	36,4	9,7
Opava	10 261	689	6,7	1 124	11,0	267	38,4	11,2
Ostrava	22 782	1 283	5,6	2 309	10,1	1 700	13,4	12,8
Moravskoslezský kraj	81 099	4 940	6,1	9 014	11,1	3 335	24,3	12,3

Tab. 4.1. Zdroj: *Zpráva o situaci na trhu práce v MSK za březen 2013*. [online]. Portál ÚP – krajské pobočky Ostrava. [cit. 24. 4. 2013]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/statistiky/zprava\\_o\\_situaci\\_na\\_trhu\\_prace\\_03-2013-\\_na\\_portal.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/statistiky/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_03-2013-_na_portal.pdf)

V současné době probíhá úzká spolupráce krajské pobočky ÚP s Charitou sv. Alexandra v rámci podporování zaměstnávání i poradenství. Komunikace ÚP probíhá také s centrem pro zdravotně postižené MSK, které nabízí služby umožňující získání dalších znalostí a dovedností. Zároveň je ÚP v kontaktu s významnými zaměstnavateli a poskytuje jim poradenskou podporu v otázkách týkající se zaměstnávání OZP. V roce 2011 vznikl Moravskoslezský pakt zaměstnanosti mezi Moravskoslezským krajem, Sdružením pro rozvoj Moravskoslezského kraje, Krajskou hospodářskou komorou Moravskoslezského kraje a Regionální radou Regionu soudržnosti Moravskoslezsko. Jedná se o dlouhodobé strategické

partnerství desítek podnikatelských subjektů, škol a dalších institucí v tomto kraji, včetně krajské pobočky ÚP v Ostravě, a jeho cílem je užší spolupráce, komplexnější řešení problémů a snaha řešit dlouhodobou a nepříznivou situaci na zdejším trhu práce. Dále pak existuje celá řada projektů, které se přímo zaměřují na začleňování OZP do pracovního procesu, patří zde „*Šance pro samostatnost*“, „*Nový začátek*“ či „*10 pro život*“. Mezi nejvýznamnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které podporují zaměstnávání OZP v MSK, patří vytváření chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, poskytování finančních příspěvků na úhradu mzdových nákladů, zřizování společensky účelných pracovních míst, zabezpečování vhodných rekvalifikačních kurzů a cílené programy dotované Evropským sociálním fondem – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> *Zpráva o situaci na trhu práce v MSK* [online]. Zpráva referátu ÚP MSK [cit. 25. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/otkraj1212.pdf>

## 5. Závěr

Předkládaná bakalářská práce se věnovala problematice zaměstnávání zdravotně postižených osob a jejich zapojení do aktivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji. Stručně byla popsána politika zaměstnanosti a detailně se rozebrala aktivní politika zaměstnanosti, která je zaměřená na osoby se zdravotním postižením, protože ta se aktivně podílí na začleňování těchto osob na trh práce. Dále byla vymezena a popsána základní právní úprava České republiky vztahující se k osobám zdravotně postiženým a její změny platné od 1. ledna 2012. V aplikační kapitole práce je popsán a vizuálně znázorněn vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje, situace týkající se osob se zdravotním postižením a jejich možnosti uplatnění na trhu práce. Dále jsou pak uvedeny dotační a grantové systémy podporující začleňování osob se zdravotním postižením na trh práce.

Z práce lze usuzovat, že lidé se zdravotním postižením mají na českém trhu práce mnohé výhody a velkou podporu ze strany Úřadů práce a Ministerstva práce a sociálních věcí. I přes mnohé změny v zákonech, které měly zabránit zneužívání těchto podpor a umožnit co největšímu počtu zdravotně postižených zařadit se do pracovního procesu, nedochází ke zlepšení situace. Z části za to mohou sami hendikepovaní, kteří často rezignují na hledání zaměstnání, spokojí se s příjmem různých sociálních dávek a uchylují se do ekonomické neaktivity. Dalším vlivem je neochota zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením na základě domněnek, že nedokáží zvládnout náplň práce v takovém rozsahu jako zdravý člověk. Tito zaměstnavatelé spíše využívají možnosti náhradního plnění odebráním výrobků či služeb, nebo přímým odvodem do státního rozpočtu. Samozřejmě nelze opomenout vliv celosvětové, stále trvající hospodářské krize, která má na trh práce enormní vliv i přes veškeré intervence a zásahy státu.

Situace v Moravskoslezském kraji je pro osoby se zdravotním postižením o to složitější, že kraj se dlouhodobě potýká s vysokou mírou nezaměstnanosti a vzhledem k útlumu průmyslu není situace výhledově pozitivnější. Problematická je i struktura volných pracovních míst, kde se osobám se zdravotním postižením nabízí především pomocné a nekvalifikované práce, jež však bývají většinou spojeny s vyšší fyzickou zátěží a tím jsou kladeny odpovídající nároky na zdravotní stav. Objemy částek vynakládaných na zařazování osob se zdravotním postižením do pracovního procesu rok od roku narůstají, jedná



se především o podporu tvorby chráněných pracovních míst a poskytování finančních příspěvků na úhradu nákladů spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Zároveň jsou za účasti Evropského sociálního fondu podporovány projekty zaměřující se speciálně na osoby se zdravotním postižením a jejich zařazování do pracovního procesu. Vzhledem ke struktuře průmyslu v Moravskoslezském kraji, se situace na trhu práce může stabilizovat až ve chvíli, kdy se ekonomika dostane z recese.

Tato práce vycházela především z českých právních norem a odborné literatury s platností ke dni 31. 12. 2012. Dále pak byly využity analytické a statistické podklady zpracovávány pravidelně Ministerstvem práce a sociálních věcí, Českým statistickým úřadem a Úřadem práce České republiky – krajskou pobočkou Ostrava.

## Seznam použité literatury

1. BIČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. Praha: Linde nakladatelství s.r.o., 2007. 208 s. ISBN 978-80-86131-73-3.
2. DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. 90 s. ISBN 978-80-87414-08-8.
3. JAKUBKA, J., JOUZA, L., SALAŠOVÁ, M. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, a.s., 2005. 203 s. ISBN 80-7357-126-9.
4. KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.
5. KRHUTOVÁ, Lenka et al. *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa*. Olomouc: Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených, 2005. 268 s. ISBN 80-903658-0-9.

## Analýzy a statistiky

1. *Analýza stavu a vývoje na trhu práce v okrese Ostrava* [online]. Zpracováno referátem trhu práce Ostrava. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostava/analyzy/2011.pdf>
2. *Charakteristika okresu Ostrava - město* [online]. Portál ČSÚ. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_ostava\\_mesto](http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_ostava_mesto)
3. *Situace na trhu práce v okrese Opava za rok 2012* [online]. Zpracováno referátem trhu práce Opava. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/anal\\_12\\_2012.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/anal_12_2012.pdf)
4. *Charakteristika okresu Opava* [online]. Zpracováno referátem trhu práce Opava. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_opava](http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_opava)
5. *Charakteristika okresu Nový Jičín* [online]. Portál ČSÚ. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_novy\\_jicin](http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_novy_jicin)
6. *Vývoj trhu práce v okrese Nový Jičín – Březen 2013* [online]. Portál MPSV. [cit. 28. 4. 2013]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/novy\\_jicin/statistiky/bulletin\\_2013-3.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/novy_jicin/statistiky/bulletin_2013-3.pdf)
7. *Charakteristika okresu Karviná* [online]. Portál ČSÚ. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_karvina](http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_karvina)
8. *Zpráva o situaci na trhu práce v Karvinském regionu v roce 2012* [online]. Zpracováno Miladou Olšarovou – referentkou zaměstnanosti krajské pobočky ÚP v Karviné [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/karvina/analyzy/anal\\_12\\_2012~priloha.zip](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/karvina/analyzy/anal_12_2012~priloha.zip)
9. *Situace na trhu práce v okrese Frýdek – Místek za rok 2012* [online]. Zpracováno referátem trhu práce Frýdek – Místek. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek-mistek/analyzy/2012rok.pdf>

10. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Bruntál* [online]. ÚP ČR Krajská pobočka v Ostravě. [cit. 23. 4. 2013]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/statistiky/zprava\\_o\\_situaci\\_na\\_trhu\\_prace\\_03-2013-\\_na\\_portal.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/statistiky/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_03-2013-_na_portal.pdf)
11. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Bruntál za rok 2012* [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 21. 4. 2013]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/analyzy/analyza\\_stavu\\_a\\_vyvoje\\_trhu\\_prace\\_v\\_okrese\\_bruntal\\_v\\_roce\\_2012.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/analyzy/analyza_stavu_a_vyvoje_trhu_prace_v_okrese_bruntal_v_roce_2012.pdf)
12. *Problém trhu práce a politiky zaměstnanosti* [online]. Výzkumná studie zadaná MPSV ČR [cit. 30. 3. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>
13. *Geografické a analytické informace*. [online]. Portál Moravskoslezského kraje [cit. 26. 3. 2013]. Dostupné z: [http://o-kraji.krmoravskoslezsky.cz/geograficke\\_informace.html](http://o-kraji.krmoravskoslezsky.cz/geograficke_informace.html)

## **Legislativa**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních lidských práv a svobod

Zákon č. 239/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením

Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

Zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

Vyhláška č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění

Vyhláška č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení

Vyhláška č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

## Elektronické zdroje

1. *Novela zákona o zaměstnanosti ruší kategorii osob zdravotně znevýhodněných* [online]. eSeznam.cz – portál nejen pro zdravotně znevýhodněné, 2011 [cit. 20. 2. 2013]. Dostupný z: <http://www.eseznam.cz/index.php/legislativa/novinky-v-legislative/1584-novela-zakona-o-zamestnanosti-rusi-kategorii-osob-zdravotne-znevyhodnenych>
2. *Zákon o důchodovém pojištění* [online]. Businesscenter.cz, 2013 [cit. 20. 2. 2013]. Dostupný z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodpoj/cast4h2.aspx>
3. *Invalidní důchody* [online]. Portál MPSV, 2009 [cit. 20. 2. 2013]. Dostupné z: <http://i.info.cz/files/mesec/52/invalidni-duchody-zmeny.pdf>
4. *Národní plán vytváření rovných příležitostí* [online]. Národní rada pro zdravotně postižené, 2009 [cit. 20. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>
5. *O nás* [online]. Centrum slunečnice, 2006 [cit. 20. 2. 2013]. Dostupné z: <http://slunecnice-ekf.vsb.cz/>
6. *Příspěvek na péči* [online]. Portál MPSV, 2013 [cit. 27. 3. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssl/prispevek>
7. *Antidiskriminační zákon* [online]. Portál epravo.cz, 2009 [cit. 22. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>
8. *Diskriminace osob se zdravotním postižením* [online]. Portál Moravskoslezského kraje, 2009 [cit. 22. 2. 2013]. Dostupné z: <http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/scripts/file.php?id=26492>
9. *Pracovní rehabilitace* [online]. Portál praceprozp.cz, 2012 [cit. 23. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.praceprozp.cz/informace/poradenstvi/pracovni-rehabilitace>
10. *Zaměstnávání OZP* [online]. Portál MPSV, 2013 [cit. 22. 2. 2013]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25>

11. *Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP* [online]. Portál MPSV, 2012 [cit. 24. 2. 2013]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/vyklady/plneni\\_povinneho\\_podilu\\_ozp](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp)
12. *Sleva daně na OZP* [online]. Portál jakpodnikat.cz [cit. 27. 2. 2013]. Dostupné z:  
<http://www.jakpodnikat.cz/sleva-na-dani-zamestnance.php>
13. *Nelegální práce po 1. 1. 2012* [online]. Portál ohkev.cz [cit. 1. 3. 2013]. Dostupné z:  
<http://www.ohkev.cz/Nelegalni-prace-po-112012-vypis-clanek-263.html>
14. *Zaměstnávání OZP od 1. 1. 2012* [online]. Portál MPSV ČR [cit. 1. 3. 2013].  
Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25>
15. *Karta sociálních systémů - sKarta* [online]. Portál MPSV ČR [cit. 1. 3. 2013].  
Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/3>
16. *Rovné příležitosti z pohledu OZP* [online]. Portál pracovnirehabilitace.cz [cit. 1. 3. 2013]. Dostupné z:  
<http://rap.pracovnirehabilitace.cz/uploads/File/rovne%20prilezitos%20ti%20z%20pohledu%20osob%20se%20zdravotnim%20postizenim.pdf>
17. *Investiční pobídky* [online]. Portál czechinvest.org [cit. 1. 3. 2013]. Dostupné z:  
<http://www.czechinvest.org/data/files/investicni-pobidky-ipo-cz-nahled-3297-cz.pdf>
18. *Překlenovací příspěvek* [online]. Portál BusinessInfo.cz [cit. 20. 3. 2013]. Dostupné z:  
<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/preklenovaci-prispevek-8499.html>
19. *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program* [online]. Portál Veřejné správy [cit. 20. 3. 2013]. Dostupné z:  
<http://portal.gov.cz/portal/podnikani/situace/243/253/4937.html>
20. *Podpora v nezaměstnanosti* [online]. Portál Centrum.cz [cit. 26. 3. 2013]. Dostupné z:  
<http://wiki.aktualne.centrum.cz/finance/podpora-v-nezamestnanosti-2013/>
21. *Ústavní soud ruší část reforem.* [online]. Portál Centrum.cz [cit. 26. 3. 2013].  
Dostupné z: <http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/penize/clanek.phtml?id=764456>
22. *Šance pro samostatnost* [online]. Projekt Evropského sociálního fondu [cit. 20. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.sanceprosamostatnost.cz/>

23. *10 pro život* [online]. Projekt Evropského sociálního fondu [cit. 20. 4. 2013]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty\\_esf/realizovane\\_projekty/10\\_pro\\_zivot](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/realizovane_projekty/10_pro_zivot)
24. *Start bez překážek* [online]. Projekt NFOZP [cit. 20. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/projekty/aktualne/projekt-start-bez-prekazek-podpori-hendikepovane-s-a2504069>
25. *O společnosti* [online]. Firemní prezentace společnosti Eurometa, s.r.o. [cit. 22. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.eurometa.cz/spolecnost.html>
26. *Katalog organizací* [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 21. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp>



## Seznam zkratek

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
AZZP ČR	Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených České republiky
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
CHPD	chráněná pracovní dílna
CHPM	chráněné pracovní místo
MSK	Moravskoslezský kraj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NAPZ	národní akční plány zaměstnanosti
NFOZP	nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OZP	osoba se zdravotním postižením
TP	tělesně postižený/á
ÚP	Úřad práce
VŠB – TUO	Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava
ZTP	zdravotně tělesně postižený/á

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10. 5. 2013



.....

Michal Pala